DOCUMENT RESUME

ED 185 372 CE 024 941

TITLE Fundamentos Basicos de Career Education. Monografia en Career Education. [Basic Fundamentals of Career Education. Monograph in Career Education].
INSTITUTION Office of Education (DHEW), Washington, D.C.
PUB DATE [80]
NOTE 55p.; For a related document see ED 145 252.
LANGUAGE Spanish

EDRS PRICE MF01/PC03 Plus Postage.
DESCRIPTORS Basic Skills; Career Awareness; *Career Education; Career Exploration; Career Guidance; Community Colleges; Community Cooperation; Community Coordination; Community Support; Coordinators; Educational Methods; *Educational Needs; *Educational Objectives; *Educational Philosophy; *Educational Practices; Evaluation; Fused Curriculum; General Education; Higher Education; Inservice Teacher Education; *Program Effectiveness; Vocational Education

ABSTRACT

This document is the Spanish translation of ED 145 222, A Primer for Career Education. In this monograph, a view of the basic nature of the career education effort is discussed under the following topics: the basis of need for career education; the meaning and goals of career education; the difference between career education and vocational education; career education and basic academic skills; career education and career guidance/career development; infusion/threading/weaving in career education; collaboration in career education; career education goals and the goals of American education; career education and higher education; career education and community college; inservice education in career education; community career education coordination; career education and "treatment"; and evaluation. (BM)

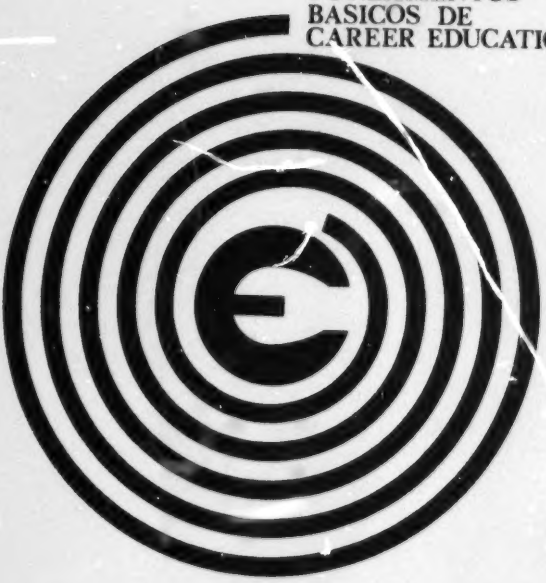
****
* Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made *
* from the original document. *
****

ED185372

8
CE

MONOGRAFIA EN CAREER EDUCATION

FUNDAMENTOS BASICOS DE CAREER EDUCATION



U S DEPARTMENT OF HEALTH, EDUCATION & WELFARE
NATIONAL INSTITUTE OF EDUCATION

THIS DOCUMENT HAS BEEN REPRODUCED EXACTLY AS RECEIVED FROM THE PERSON OR ORGANIZATION ORIGINATING IT. POINTS OF VIEW OR OPINIONS STATED DO NOT NECESSARILY REPRESENT OFFICIAL NATIONAL INSTITUTE OF EDUCATION POSITION OR POLICY

CE 024 941

PREFACIO

La Oficina de Career Education de la Oficina de Educación de los Estados Unidos de América presentó en diciembre de 1977 una explicación comprensible del concepto "career education." Esta explicación se presentó en forma de una monografía titulada "A Primer for Career Education." Esta ha sido ampliamente distribuída, leída y discutida en todos los estados de la Unión. Ha sido de interés, no sólo para educadores y miembros de juntas escolares, sino también para miembros de la comunidad comercial, laboral, industrial, profesional y gubernamental. Dicha monografía ha ayudado en el logro de una de las responsabilidades asignadas por el Congreso a la Oficina de Career Education en la Sección 406 de la Ley Pública 93-380, cuyo propósito es "promover un diálogo nacional para estimular a cada Estado y a cada agencia local educativa a determinar y a adoptar el enfoque de "career education" que mejor se ajuste a las necesidades de los niños a quienes ellos sirven."

Para que esta monografía pudiera ser de máxima utilidad en la promoción del diálogo en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Oficina de Career Education decidió también que la misma se presentara en el idioma español. Reconocemos los esfuerzos del Profesor Jesús M. Colón de la Universidad de Puerto Rico por la traducción al español de la monografía. Expresamos también nuestro agradecimiento a Dennis París Alicea y Arturo Laguna Díaz, maestros del sistema de instrucción pública y privada, respectivamente; Rosa E. Vicéns Arbona, maestra de economía doméstica; Francisco Aponte Adorno, maestro de asignaturas comerciales; Meris Carrasquillo de Vázquez, orientadora vocacional; María M. Urdaz de Rosario, directora escolar; y Ana María Corrada del Río y Ramón E. Santini Muler, funcionarios de otras agencias gubernamentales de Puerto Rico quienes revisaron la traducción e hicieron sugerencias para mejorar so claridad y exactitud.

En la revisión colaboraron, además, la Sra. Nelly Ferrer y la Sra. Zoraida Toro, funcionarias del Programa de Career Education del Departamento de Instrucción Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. La Dra. Marta Barros Loubriel editó el documento.

Esperamos que la versión en el idioma español de "a Primer for Career Education" sea de utilidad para estimular la "promoción del díalogo sobre career education" en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Kenneth B. Hoyt
Director
Oficina de Career Education
Oficina de Educación de los
Estados Unidos de América

PRÓLOGO DEL TRADUCTOR

Los esfuerzos para implantar el concepto de "career education" en la educación elemental y secundaria de Puerto Rico se han estado realizando desde 1971. Los primeros proyectos demostrativos y de experimentación se desarrollaron en los distritos escolares de Carolina, San Sebastián, Humacao y Lajas. Posteriormente, a través de la Ley Pública 90-576 (Enmiendas a la Ley Vocacional de 1968), los distritos escolares de Juncos, Aguas Buenas, Bayamón Sur, Guánica, Mayaguez y Hatillo participaron activamente en un proyecto comprensivo donde se daba atención directa a la incorporación del concepto de "career education" al currículo escolar y al adiestramiento de personal.

El Departamento de Instrucción Pública preparó en 1978 un plan estatal de 5 años donde se proveía para la integración de esfuerzos de todos los programas en común colaboración, de manera que el concepto continuase permeando a través de las asignaturas y en todos los niveles educativos.

Los funcionarios de nuestro sistema educativo y los estudiantes involucrados en estos proyectos han estado abriendo caminos y haciendo historia en el campo de "career education," ayudándose con publicaciones en inglés de la Oficina de Career Education y de diferentes casas editoras. Ahora, por primera vez, tenemos el documento *Fundamentos Básicos de Career Education* en el idioma español, producido con el asesoramiento de personal escolar del sistema de educación pública y privada del país. En este documento, que constituye la versión al español de la monografía "A Primer for Career Education," escrita por el Dr. Kenneth B. Hoyt, Director de la Oficina de Career Education de la Oficina de Educación de los Estados Unidos, el lector podrá encontrar ideas básicas respecto al concepto de "career education" y sobre las distintas técnicas recomendables para implantar con éxito el mismo.

Me tomo la libertad de dedicar esta versión al español de "A Primer for Career Education" a los puertorriqueños en particular y a los demás hispanoparlantes en general—niños, jóvenes y adultos—con el más

ferviente deseo de que les sea de utilidad en su desarrollo total para alcanzar la máxima autorrealización y una vida plena.

Dr. Jesús M. Colón
Catedrático de Educación
Departamento de Estudios Graduados
Facultad de Pedagogía
Universidad de Puerto Rico

FUNDAMENTOS BASICOS DE CAREER EDUCATION

Kenneth B. Hoyt
Director, Oficina de Career Education
Oficina de Educación de los Estados Unidos de América

La educación pública y privada en el sistema americano ha constituído la mayor fuerza en la creación del cambio social. La proporción del cambio social creado en parte, a través de los esfuerzos de la educación americana, ha sido mayor que la proporción de cambio que ocurre dentro de la misma. Como resultado, la educación americana ha estado sujeta a mucha crítica en los últimos veinte años. Gran parte de ésta ha sido dirigida hacia el fracaso de la educación para ayudar a los estudiantes, que dejan el sistema, a entender y capitalizar en la relación cambiante entre la educación y el trabajo. Algunos, conscientes de este problema, han sugerido como solución la creación de un sistema de alternativas en la educación. En vista del largo y comprobado éxito histórico del cual ha gozado el sistema educativo americano, esto puede representar un error trágico. En su lugar, resultaría mucho mejor renfocar nuestro sistema educativo actual para que refleje los cambios en la sociedad.

Educación cambiante—Relaciones de Trabajo La Base de Necesidad para Career Education

Los dos vocablos "educación" y "trabajo" han desempeñado roles significativos al mantener y hacer una gran nación de Estados Unidos. Ambos han sido objetos de crítica en anõs recientes por diferentes segmentos de la sociedad. Es esencial que los vocablos "educación" y "trabajo" vuelvan a ganar el sitial que ocupaban como partes necesarias y válidas de la sociedad americana. Una de las razones por las cuales estos términos han sido objetos de crítica es porque la relación entre educación y trabajo ha evolucionado y la educación ha fallado en variar en formas que reflejen propiamente esta relación cambiante. El esfuerzo de "career education" juega un rol de participación y sostén al generar alternativas que reflejen estos patrones cambiantes de la relación educativa-trabajo en la educación americana. Más adelante hay una descripción detallada.

Cambios sostenedores

1. De una hipótesis que expresa que únicamente la educación general es la mejor preparación para el trabajo A una hipótesis que expresa que la educación general y una serie de destrezas vocacionales específicas vendibles son sustancialmente necesarias para entrar al mundo del empleo remunerado. Con frecuencia aquellos que dejan la escuela y dicen al patrono que pueden realizar "cualquier cosa" están pobremente equipados para contribuir a la productividad. Por tales razones, los propulsores del concepto "career education" respaldan el énfasis social relacionado con la instrucción vocacional en el nivel secundario, en educación técnica-ocupacional en el nivel postsecundario, los grados asociados en profesiones especializadas a nivel colegial o universitario y en varias formas de adiestramiento en destrezas vocacionales específicas y de adiestramiento que ofrece el renglón comercial, laboral e industrial fuera del sistema formal de educación. Por otro lado, nadie reclama que tales énfasis son productos de "career education."

2. De una hipótesis que expresa que la juventud es el periodo de vida durante el cual se prepara para el trabajo A una hipótesis que dice que la mayor parte de los individuos pueden encontrar muy necesario cambiar educación y trabajo durante su vida adulta. No se puede decir que la educación americana ha logrado sus metas educativas en preparación para el trabajo, si limita sus esfuerzos a preparar a aquellos que dejan la escuela para hacer una transición de la escuela al trabajo, y aún más importante, a combinar escuela y trabajo durante varias porciones de su vida adulta. Los propulsores de "career education" apoyan el concepto general de aprendizaje de por vida. Cuando se pregunta "Aprendizaje de por vida, ¿para qué?," "career education" demanda un tipo de contestación para esta pregunta. Entonces "career education" se percibe como parte del aprendizaje de por vida, pero no es sinónimo del término "aprendizaje de por vida." "Career Education" es propulsor del concepto de "aprendizaje de por vida."

Cambios participantes

3. De una hipótesis que expresa que la educación americana ha logrado su meta educativa de preparación para el trabajo si ha preparado a aquellos que dejan la escuela para entrar al mundo de empleo remunerado A una hipótesis que expresa que la meta de la educación en la preparación para el trabajo debe incluir un énfasis para preparar a los que dejan la escuela a que evolucionen con el cambio en el mundo del empleo remunerado. La gran inquietud de la juventud de hoy día es la inquietud de la incertidumbre, la inquietud del cambio rápido. En adición a preparar

a la juventud a entrar al mundo del empleo remunerado, la educación debe aceptar una responsabilidad adicional, la de preparar a la juventud a evolucionar con los cambios en la sociedad ocupacional, de modo que resulte de mayor beneficio para el individuo. Aún aquellas ocupaciones que retienen sus mismos títulos están en proceso de cambio y continuarán cambiando en cuanto a la naturaleza específica de tareas y destrezas relacionadas con las mismas. El individuo debe estar preparado, por lo menos, a evolucionar tan rápido como el cambio ocurre dentro de la sociedad ocupacional. Si es o no cierto que las ocupaciones seleccionan gente para cambiarla, la gente debe seleccionar para cambiar la ocupación. En adición a las destrezas vocacionales específicas, los que dejan la escuela deben estar equipados con destrezas de toma de decisiones y destrezas para buscar, obtener y mantener un empleo. Una parte significativa del esfuerzo de "career education" se relaciona con la seguridad de que los que dejan la escuela estén equipados con tales destrezas. La educación americana debe aumentar sus esfuerzos y su efectividad en equipar a aquellos que dejan la escuela con destrezas básicas académicas y con buenos hábitos de trabajo que serán esenciales, pese a los cambios de ocupación que puedan hacer durante su vida adulta. "Career Education" también persigue que se contribuya directamente para equipar a los estudiantes con estas destrezas.

4. De una hipótesis que expresa que la mejor manera de preparar la juventud para el mundo del empleo remunerado es encerrar esa juventud en la escuela y mantenerla separada del mundo *A* una hipótesis que expresa que el mundo de la escuela y el mundo del empleo remunerado deben constituir parte del mundo real del estudiante. La educación americana nunca ha podido recrear el mundo del empleo remunerado dentro del edificio escolar y hoy día, con el aumento en complejidad de la sociedad ocupacional, es más y más obvio que esto no se pueda hacer. El mundo de la escolaridad y el mundo del empleo remunerado han sido dos mundos separados por mucho tiempo. Debemos cesar de preguntarnos el por qué a la juventud se le hace tan difícil hacer la transición de uno de estos mundos al otro y, en vez de esto, exponerlo a ambos.

Se debe ofrecer oportunidad al estudiante para despertar conciencia y explorar las ocupaciones a través de la interacción directa con los recursos humanos y físicos de la comunidad comercial, laboral, industrial, profesional y gubernamental. Las experiencias de trabajo, remuneradas o no remuneradas, deben ser parte de la metodología educativa y estar disponibles para todos los estudiantes, no permanecer como un programa de alternativas educativas para estudiantes que fracasan en el currículo académico. Los estudiantes pueden aprender, no sólo a través de la lectura, sino en otros sitios que no sean los edificios escolares y de otras

personas que no sean los maestros certificados. "Career education" busca el envolvimiento total de la comunidad en un esfuerzo cooperativo con los educadores para así lograr la meta educativa de la preparación para el trabajo.

5. De una hipótesis que expresa que mientras más años el individuo pasa en la escuela, mejor preparado está para el trabajo *A* una hipótesis que expresa que la cantidad óptima requerida en la preparación para el trabajo puede variar ampliamente de ocupación en ocupación. Un grado colegial no representa la ruta mejor y más segura para el éxito ocupacional y es importante que se entienda tanto por padres como por estudiantes. Aunque la meta educativa de la educación colegial puede que esté aumentando en importancia, la ventaja de lo económico del grado colegial está en decadencia. Es importante que, en términos de la meta educativa de preparación para el trabajo, varias formas de educación postsecundaria, incluyendo aquellas fuera de la estructura de la educación formal, pueden verse que difieren en clase en vez del valor intrínseco. Además, las metas educativas de la institución deben reflejar una relación directa con las metas educativas del estudiante. Al entender que la educación como preparación para el trabajo representa una meta importante para el estudiante, la institución educativa tiene la responsabilidad de establecer claramente la importancia de esa meta y buscar los medios de lograrla. Los esfuerzos de "career education" se orientan enfáticamente para ayudar a entender y actuar en torno a la relativa importancia que la meta educativa de preparación para el trabajo tiene tanto para el estudiante como para la institución.

6. De una hipótesis que expresa que los empleos seleccionan la gente, la gente no selecciona los empleos *A* una hipótesis que expresa que es importante el propio entendimiento del estudiante y el entendimiento del mundo del empleo remunerado y recalcarlo en tal forma que el estudiante posea control máximo de su propio destino. La educación americana tiene la responsabilidad de enseñar a todos los estudiantes los entendimientos de la economía educativa, la naturaleza y metas de organizaciones laborales y los principios básicos del sistema de libre empresa. Es igualmente importante que al estudiante actual se le ofrezcan oportunidades de aumentar su propio entendimiento de interés hacia el trabajo, aptitudes y valores a través de un acercamiento de aprendizaje experimental. Una parte amplia y significativa de los esfuerzos de "career education" están encaminados a ayudar al estudiante en la adquisición de ese conocimiento y entendimiento.

7. De una hipótesis que expresa las mejores oportunidades ocupacionales deben ser reservadas para varones blancos y bien formados *A* una

hipótesis que expresa que el amplio margen de oportunidades educativas ocupacionales deben estar disponibles, hasta donde sea posible, para grupos minoritarios, personas con impedimentos y mujeres, al igual que a otros en la sociedad. El estereotipo educativo y ocupacional es una enfermedad en la América actual. En los recientes años se han aprobado leyes conducentes a eliminar esos estereotipos en las prácticas para admisión educativa y ocupacional. Sin embargo, la educación americana no ha respondido adecuadamente en términos de hacer consciente al estudiante de esas leyes, o más importante, del valor social que conlleva la emisión de estas leyes. La eliminación del estereotipo no puede lograrse únicamente por la ley. En adición, los intentos, conscientes o inconscientes para eliminar el estereotipo, deben convertirse en parte integral del contenido y práctica de la educación americana. Es importante el esfuerzo de "career education" el redirigir la educación americana en tal forma que esto pueda ser una realidad.

8. De una hipótesis que expresa que la meta de la educación como preparación para el trabajo debe dirigirse exclusivamente hacia el empleo remunerado *A* una hipótesis que expresa que la meta de la educación como preparación para el trabajo debe incluir trabajo no remunerado realizado en la vida al igual que el trabajo en el mundo del empleo remunerado. El trabajo voluntario está surgiendo en la sociedad americana. Está en aumento el tiempo libre de que dispone la persona. La presencia de la mujer en la fuerza trabajadora tiene grandes implicaciones en el cambio de patrones de hogar-familia en Estados Unidos. Sin embargo, ninguno de estos cambios sociales se ha reflejado en los patrones básicos del cambio educativo. Una parte importante del esfuerzo de "career education" se encamina a equipar a los estudiantes con el conocimiento, entendimiento y valores que le pueden ayudar a utilizar tales cambios sociales en el desarrollo de un estilo de vida más satisfactorio para ellos mismos.

9. De una hipótesis que expresa que la meta educativa de preparación para el empleo debe antañer primordialmente a empleos *A* una hipótesis que expresa que la educación como preparación para el empleo debe considerar el trabajo al igual que los empleos. Parece ser que hay más personas buscando empleos que buscando trabajo en nuestra sociedad ocupacional. Aparentemente, la sociedad americana ha rechazado la tradicional palabra ética sin reconocer la necesidad absoluta de remplazarla por un grupo de valores de trabajo de significación personal. La educación americana ha concentrado relativamente más atención en ayudar a los estudiantes a contestar la pregunta: "¿Qué trabajo has seleccionado para hacer?," más que otra pregunta importante. "¿Por qué has seleccionado trabajar? El trabajo debe ser visto como un derecho humano en vez de una obligación social. Los esfuerzos de "career education" centralizan la

importancia de cambiar la educación americana de tal manera que reconozca este cambio básico e importante que ha llegado a la sociedad americana. Cada uno de estos cambios surge de la sociedad ocupacional y en la sociedad total a la cual pertenece el mundo del empleo remunerado. Cada uno representa el cambio que aparenta en naturaleza y significado durante años venideros. Hasta tanto la sociedad americana se renfoque de manera que refleje y provea para ayudar al estudiante a enfrentarse a estos cambios, será prácticamente imposible tener éxito en el logro de la meta de la educación como la preparación para el trabajo. "Career Education" representa un esfuerzo para redirigir la educación americana, de manera que refleje propia y apropiadamente estas relaciones de cambios.

El significado y metas de "Career Education"

"Career Education" se puede definir como un esfuerzo encaminado a renfocar la educación americana y la acción de la comunidad total, de manera que ayude a los individuos a adquirir y utilizar los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para hacer del trabajo algo significativo, productivo y que les cause satisfacción como parte de su estilo de vida.

El término "renfocar" en esta definición tiene doble significado. Primero, significa un énfasis más apropiado en la importancia de la educación como preparación para el trabajo entre las metas básicas de la educación. Si se recalca en esta meta, la misma no será ignorada ni será exclusiva de ninguna institución educativa. En vez de esto, se constituirá en una entre varias de las metas básicas de la educación para todos aquellos que enseñan y todos aquellos que aprenden en todos los niveles educativos, desde los años de escuela elemental hasta colegio o universidad y educación extensiva y recurrente para adultos.

A nivel de escuela elemental, los educadores profesionales deben reconocer y actuar de acuerdo a su responsabilidad de proveer al estudiante con destrezas básicas académicas, buenos hábitos de trabajo, valores de trabajo, actitudes en relación con estereotipos y el inicio del entendimiento propio, al igual que el entendimiento del mundo del trabajo. En las escuelas secundarias la meta educativa de preparación para el trabajo debe ser aceptada como una de importancia por maestros y estudiantes del currículo académico e igualmente por los del currículo vocacional. En universidades y colegios públicos el logro de esta meta podrá evidenciarse a través de las acciones de la facultad y del personal de servicios personales al estudiante. A nivel de adultos, una de las razones en el ofrecimiento de programas debe ser dirigida hacia el logro de la meta educativa de preparación para el trabajo remunerado y/o no remunerado.

Segundo, el término "renfocar" en esta definición intenta que se dé un énfasis más apropiado en la meta educativa de preparación para el trabajo. Si esta meta se interpreta propiamente en estos tiempos, puede extenderse considerablemente más allá del significado de equipar un cierto segmento del cuerpo estudiantil con destrezas vocacionales específicas requeridas para entrar en la sociedad ocupacional. La educación americana puede añadir a este aspecto obvio e importante lo concerniente para equipar estudiantes con destrezas requeridas necesarias para evolucionar con el cambio en la sociedad ocupacional, destrezas requeridas para ubicarse en el trabajo como uso productivo de su tiempo libre y destrezas requeridas para ubicarse en el trabajo en la estructura cambiante de hogar-familia en América. Por otro lado, si uno piensa acerca del sistema de escuelas privadas, "career education" constituye una oportunidad en vez de una obligación necesaria para adoptar e implementar esta meta.

La "comunidad en pleno" en esta definición, intenta incluir la comunidad comercial, laboral, industrial, profesional, gubernamental, servicios comunales, organizaciones eclesiásticas y la estructura de hogar-familia. La implicación obvia es que el concepto de "career education" no puede ser implantado efectivamente a través de los esfuerzos del sistema formal de la educación americana. Parte del crédito del éxito que "career education" pueda obtener, debe darse a las personas en la totalidad de la comunidad. El concepto de "career education" demanda que el sistema formal de educación será parte de la comunidad y no una parte aislada de la misma. Reconoce que los recursos que existen en la comunidad son necesarios para el éxito de "career education" y que, bajo ninguna circunstancia, la misma educación podrá proveer tales recursos.

El "conocimiento," al que se refiere en esta definición, incluye entendimiento de sí mismo, del sistema económico, de las oportunidades educativas y ocupacionales, de los medios de hacer productivo el uso del tiempo libre y los medios de funcionar como miembros del hogar-familia. Las "destrezas" se refieren a destrezas de toma de decisiones, para solicitar, obtener y mantener un empleo y aquellas necesarias que se requieren para hacer la transición de la escuela del trabajo a la escuela y las de combinar y trabajo. Las "actitudes," a las cuales se hace referencia en esta definición, incluyen actitudes hacia el trabajo y las concernientes a la necesidad de combatir el estereotipo en la sociedad americana.

En esta definición, el término "significativo" pretende señalar que el individuo reconozca la importancia y contribución social del trabajo que él o ella realiza. El término "productivo" indica que el trabajo realizado provee beneficios para el individuo y para otras personas. El término

"satisfacción" pretende indicar que el individuo siente que vale más como ser humano por el trabajo que él o ella ha realizado.

El subrayar la definición completa es de importancia crucial al significado del término "trabajo" en "career education." "Trabajo" se define como el esfuerzo consciente que hace el individuo para beneficio propio y/o de los demás. Esta definición pretende usar el término "trabajo" para recalcar la necesidad sentida por todos los seres humanos de hacer, de lograr, de alcanzar. La clave en esto es reconocer que, en esta definición, qué es "trabajo" es una decisión individual de la persona y no la naturaleza de la tarea. Lo que es trabajo para una persona puede significar faena o trabajo penoso para otra. La necesidad humana de trabajar puede ser lograda por muchas personas en el mundo del empleo remunerado. Otros pueden lograrla en el uso productivo del tiempo libre, en trabajo voluntario o en tareas de tiempo completo realizadas por el ama de casa que no deventan un sueldo.

Diferencias entre "Career Education" y la Instrucción Vocacional

Desde que se introdujo por primera vez el término "career education," ha existido confusión en relación con las diferencias en significado entre "career education" e instrucción vocacional. Es importante que estas diferencias se especifiquen claramente en este documento. Primero, aunque la instrucción vocacional y "career education" representan medios para el logro de la meta educativa de preparación para el trabajo, lo hacen, pero en formas diferentes. La instrucción vocacional representa un grupo de conocimiento sustantivo que se diseña para proveer a los estudiantes con destrezas vocacionales específicas para entrar en la sociedad ocupacional. El esfuerzo mayor de "career education" es proveer a los estudiantes con destrezas y actitudes necesarias para evolucionar con el cambio en la sociedad ocupacional incluyendo:

a) destrezas básicas académicas
b) destrezas para tomar decisiones, buscar, obtener y mantenerse en un empleo
c) buenos hábitos personales y significativos de trabajo.

Segundo, mientras la instrucción vocacional, por definición, representa un programa instruccional que se diseña para atender las necesidades de un segmento del cuerpo estudiantil en el nivel secundario y postsecundario, nivel de especialización de grado asociado, "career education" representa un esfuerzo diseñado para intercalarse en todos los programas instruccionales, en todos los niveles educativos, desde los tempranos grados elementales a través del sistema universitario, colegial y de adultos.

La instrucción vocacional se define en términos de cursos y es un programa instruccional. "Career education" se define como un esfuerzo total del sistema educativo, pero no en términos de cursos o programas instruccionales.

Tercero, la instrucción vocacional concierne, mayormente, como está estructurada en la actualidad, con el mundo del empleo remunerado "Career education," por otro lado, se relaciona con el trabajo remunerado y no remunerado.

Cuarto, la instrucción vocacional como programa instruccional es algo enseñado por personas llamadas "educadores vocacionales." "Career Education," como esfuerzo en un sistema amplio, es algo que va a ser enseñado a través de un proceso de intercalar por todos los educadores y no por un maestro especial llamado "educador en carreras."

Quinto, mientras los educadores vocacionales concentran sus esfuerzos en destrezas vocacionales específicas, "career education" pretende añadir énfasis en la importancia de destrezas ocupacionales generales que se obtienen a través de las llamadas "disciplinas académicas." Por ejemplo, "career education" recalca la importancia de destrezas de comunicación, de pensamiento crítico, de razonamiento lógico y competitivas como las que son de utilidad al avanzar en un orden amplio y variado de ocupaciones. La instrucción vocacional y "career education" representan dos diferentes formas para lograr la meta de la educación en la preparación para el trabajo. No son la misma cosa. De ningún modo significa que los educadores vocacionales, como los demás educadores, no están envueltos en la actualidad en "career education." Obviamente, están y han estado ligados por muchos años antes de la introducción del término "career education." Al puntualizar las diferencias básicas entre instrucción vocacional y "career education," no se pretende desalentar o desanimar el envolvimiento de los educadores vocacionales en el esfuerzo total de "career education."

Gran parte de la confusión original en estos dos términos es el resultado de los tempranos esfuerzos de "career education" al asumir la responsabilidad total de renfocar la educación americana en términos de meta educativa de preparación para el trabajo. Ahora que el movimiento de "career education" ha madurado al punto de asumir responsabilidad por sólo parte de la meta general, esta confusión debe aminorar. En lugar de visualizar la instrucción vocacional como un componente de "career education" (como se hizo en sus comienzos), se establece que "career education" e instrucción vocacional representan dos enfoques esencialmente necesarios y diferentes para el logro de la meta de preparación

para el trabajo. La gran necesidad de añadir el concepto de "career education" y la igual importancia de continuar el énfasis tradicional sobre la instrucción vocacional se perderían si el concepto de "career education" en su definición considerara el término "instrucción vocacional" como parte primordial de la misma.

Con esta visión conceptual no tiene sentido el ver la "instrucción vocacional" como parte de "career education"; es lo mismo que visualizar la "enseñanza de inglés" como parte de "career education." La "instrucción vocacional" y la "enseñanza del inglés" representan cuerpos de conocimiento que han sido separados en cursos de instrucción. El contenido de todos estos cursos es de valor en el logro de la meta educativa de preparación para el trabajo. En adición al contenido de estos cursos, a los maestros de todos estos cursos se les ha pedido enlazar el contenido de "career education" en el proceso enseñanza-aprendizaje. Los "educadores vocacionales" y los "educadores del inglés" juegan papeles significativos en el esfuerzo de "career education."

"Career Education" y las Destrezas Básicas Académicas

El cimiento fundamental en las destrezas básicas académicas es un prerequisito que se está considerando grandemente para el éxito en el mundo del empleo remunerado. Se hace mucho más importante para aquellos que confrontan el problema de cambiar de ocupaciones y que han adquirido un conglomerado de destrezas vocacionales, completamente diferentes para el ingreso al nivel de empleo. En años recientes, la mayor parte de la crítica se ha dirigido hacia la instrucción elemental y secundaria americana, por el fracaso que se ha percibido en equipar adecuadamente a los que dejan la escuela con destrezas básicas académicas. El clamor al "retorno a las básicas" es fuerte y continuará mucho más fuerte en muchas partes de la Nación. No nos toma de sorpresa, entonces, que algunas personas cuando se enfrentan a una interrogante respecto a la dirección que debe tomar la educación nacional con relación al cambio se pregunten: "¿Necesitamos concentrarnos en las destrezas básicas o en 'career education?' "

En lugar de argumentar en torno a qué es más importante, "career education" ha buscado lo concerniente a servir en parte como instrumento utilizado para aumentar las destrezas básicas académicas. Esto es, en vez de seleccionar entre "retorno a las básicas" y "career education" como acercamiento al renfoque educativo, los propulsores de "career education" han propuesto que "career education" sea visualizado como una de las varias posibles respuestas que se pueden dar propiamente a la pregunta: "¿Cómo podemos volver a las básicas?"

Cualquier persona relacionada con la necesidad del "retorno a las básicas" en la educación debe, por necesidad, mirar hacia el proceso enseñanza-aprendizaje al demandar contestaciones. "Career education" persigue en su implantación cuatro cambios básicos en el proceso enseñanza-aprendizaje, cada uno de los cuales diseñado a contribuir al aumento del aprovechamiento académico en el salón de clases. Cada uno requiere una breve explicación.

Primero, "career education" pretende servir como vehículo para dar sentido de propósito y significado al proceso enseñanza-aprendizaje por ambas partes: estudiantes y maestros. Otras cosas siendo iguales (y sabemos que hay muchas variables envueltas), esto significa que para el aumento en aprovechamiento académico hay que poner a los estudiantes que quieran aprender con maestros que quieran enseñar. Un esfuerzo de "career education" es recalcar que una de las razones del por qué es importante aprender esta materia se debe a que la gente la usa en su trabajo, y esto puede servir para motivar a los estudiantes que quieran aprender y a los maestros que quieran enseñar.

Esto, por cierto, es la "relevancia" que fue tan popular hace varios años. El problema primordial del movimiento de "relevancia" fue que sus propulsores, a menudo olvidaban preguntar "¿Para quién la relevancia? y ¿Para cuándo la relevancia?" No había medio de contestar adecuadamente estas preguntas, ya que los propulsores de la relevancia ignoraban la necesidad universal de estos enfoques o trataban de hacer "cosas relevantes" en términos del momento inmediato. "Career education" tiene aquí dos ventajas: (a) el hecho de que todos los estudiantes se perciben desde temprana edad como individuos que trabajarán algún día; y (b) el hecho de que las destrezas básicas académicas pueden ser enmarcadas fácilmente para mayormente toda clase de trabajo, "career education" puede ser un acercamiento motivacional que apela mayormente a todos los estudiantes a largo alcance. Es un modo de dar sentido profundo de largo alcance tanto a estudiantes como a maestros. Si esto puede hacerse, se aumentará el aprovechamiento.

Segundo, "career education" intenta cambiar el proceso enseñanza-aprendizaje a base de recalcar conscientemente los logros de los estudiantes. Muchos maestros, en lugar de dar refuerzo por lo que han hecho, recalcan en el estudiante aquello en lo cual fracasaron. En vez de ayudar al estudiante a reconocer que ha logrado "X" cantidad, muchos maestros recalcan qué falta para hacer la cantidad "Y". En vez de dar a los estudiantes crédito por hacer lo mejor que pudo, muchos maestros recalcan que otros lo han hecho mejor. "Career education" intenta cambiar este tipo de refuerzo negativo y, en vez de éste, sustituirlo por un

sistema positivo de refuerzo donde el estudiante reciba recompensa en vez de castigo cuando trabajan en el salón de clases. La teoría es que, si queremos que los estudiantes trabajen duro en el futuro, debemos recompensar su trabajo cuando lo han realizado.

Tercero, "career education" pretende aumentar la variedad en el proceso enseñanza-aprendizaje a través de la participación activa de la comunidad total. Al hacer esto, reconocemos simplemente que los estudiantes pueden aprender en muchas otras formas que a través de la lectura, en más lugares que en el salón de clases, y de más personas que del maestro certificado. La teoría es que, si introducimos variedad en el proceso enseñanza-aprendizaje, hay mayores probabilidades de que aumente en el alumno la motivación para aprender.

Cuarto, "career education" intenta establecer un esfuerzo consciente en cada salón de clases para recalcar y reforzar la práctica de buenos hábitos de trabajo. Se incluye un énfasis relativo a cada alumno que: (a)llega a tiempo a la escuela (e.g., al trabajo); (b) hace lo mejor que puede; (c) termina las asignaciones que se le han dado y (d) colabora con sus compañeros (e.g., trabajadores). Si a los alumnos se les puede enseñar a practicar buenos hábitos de trabajo en el salón de clases, se supone que esos hábitos les serán de utilidad tanto en el aprendizaje de las destrezas básicas como un trabajador en su vida futura de adulto.

Estos cuatro acercamientos básicos para el aumento en productividad: (a) proveer a los trabajadores con entendimiento del trabajo a realizar, (b) recompensar en el trabajo cuando ocurre, (c) introducir variedad en el lugar de trabajo y (d) recalcar la importancia de usar buenos hábitos de trabajo, han sido utilizados desde hace muchos años para aumentar la productividad en la industria. "Career education" asume simplemente que, si esto se aplica al proceso enseñanza-aprendizaje, puede usarse para aumentar la productividad educativa. La evidencia a mano ofrece alguna credibilidad a esta suposición.[1]

Al reclamar que "career education" puede ser un vehículo de utilidad para el aprovechamiento académico básico, debe hacerse claro que "career education" nunca ha reclamado ser la única ni la más importante contestación a este problema. Obviamente, las cualificaciones profesionales y personales del maestro deben ser consideradas el factor clave. Pueden incluir otros posibles factores que contribuyen, tales como la calidad y cantidad de los recursos de aprendizaje, factores socioeconómicos, tamaño de los grupos y la cantidad de dinero por

[1]Bhaerman, Robert D. *"Career Education and Basic Academic Achievement: A Descriptive Analysis of the Research."* Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 1977.

estudiante en un distrito escolar y en otro. "Career education" no intenta restar importancia de estos factores adicionales ni tampoco sustituirlos. Simplemente, reclama que el enfoque de "career education" al proceso de enseñanza-aprendizaje es potencialmente positivo para utilizarlo como vehículo para el mejoramiento en el aprovechamiento académico básico.

"Career Education," Orientación y Desarrollo Vocacional

Recientemente, los términos "career education," "orientación vocacional" y "desarrollo vocacional" se utilizaron por muchos que pensaban que eran términos sinónimos. Es esencial que se entiendan claramente las diferencias básicas en el significado de estos términos.

El término "desarrollo vocacional" se refiere a un proceso de desarrollo, que se extiende por toda la vida, a través del cual las personas desarrollan la capacidad de ubicarse en el trabajo como parte de su estilo de vida total. Como tal, "desarrollo vocacional" se percibe como parte del crecimiento y desarrollo humano. Como proceso, se piensa típicamente en las etapas de desarrollo de alertamiento vocacional, exploración, toma de decisiones, planificación y preparación, ubicación vocacional, mantenimiento y declinación vocacional. "Career education" y orientación vocacional usan el proceso de desarrollo vocacional como base filosófica en sus esfuerzos de implantación.

Se piensa de la orientación vocacional como un grupo de servicios diseñados y operados con el propósito de ayudar a las personas en su desarrollo vocacional. Como conglomerado de servicios, la orientación vocacional incluye servicios tales como (1) servicios diseñados para proveer al individuo de un concepto más positivo de sí mismo, (2) servicios diseñados para aumentar en el individuo un mejor entendimiento de sí mismo, (3) servicios diseñado para aumentar en el individuo entendimiento de las oportunidades educativas y ocupacionales disponibles para él o ella, (4) servicios diseñados para ayudar al individuo en el proceso de toma de decisiones, y (5) servicios diseñados para ayudar al individuo a implantar las decisiones ya tomadas. Obviamente, el esfuerzo de "career education" está diseñado, en parte para asegurar que cada individuo reciba estos mismos servicios. En este sentido, "career education" y "orientación vocacional" son muy similares.

Dos diferencias operacionales importantes, sin embargo, existen entre lo que comúnmente se conoce como "orientación vocational" en oposición a "career education." El uno concierne al hecho de que el término "orientación vocacional" se ha visto como rol primario del orientador profesional. Los propulsores de "career education" han mantenido siempre que

la función de orientación vocacional es una que requiere la participación de maestros del salón de clases, miembros de la estructura hogar-familia y miembros del comercio, la comunidad industrial, laboral-profesional y gubernamental, en adición a los esfuerzos del orientador profesional. Recientemente, varios líderes en el campo de consejería y orientación han visto la necesidad de envolver a todo este tipo de personas en un equipo coordinado con el orientador profesional, siendo éste uno de los miembros del equipo. Desde el punto de vista de expansión, al considerar el envolvimiento de diferentes personas en el proceso de "orientación vocacional," éste gana en popularidad. Entonces, en este aspecto, los términos "orientación vocacional" y "career education" tienen muchísimo en común. Si este punto de vista prevalece, entonces no hay diferencia esencial entre el papel profesional del orientador en el campo de orientación vocacional y su papel en "career education." Esto no indica, por supuesto, que el orientador profesional en el ambiente educativo, es responsable únicamente con la función de "orientación vocacional."

Otra manera en la cual los términos "orientación vocacional" y "career education" difieren en significado, es en el énfasis que "career education" establece sobre el proceso enseñanza-aprendizaje, en adición al proceso de "desarrollo vocacional" como base para sus esfuerzos conceptuales. La orientación vocacional utiliza por otro lado el proceso de desarrollo vocacional como base primordial para su conceptualización. De esta manera, los dos términos, "orientación vocacional" y "career education," ni son ni podrán ser sinónimos en significado.

Incorporación e Intercalación en "Career Education"

En su mayoría, los propulsores de "career education" recomiendan que las destrezas, conocimientos y actitudes que reciban los estudiantes como resultado de los esfuerzos de "career education" no deben ser englobados en un curso formal o una serie de cursos de "career education." En lugar de esto, lo más recomendable es que se incorpore y se intercale en el contenido del currículo existente.

Hay tres razones básicas por las cuales se hicieron estas recomendaciones. La primera y la más importante es que debemos recordar que "career education" va en búsqueda del renfoque del sistema educativo, de manera que produzca una forma más propia y apropiada sobre los énfasis de los objetivos de la educación en la preparación para el mundo del trabajo. Si las destrezas, conocimientos y actitudes, a ser transmitidas a través del esfuerzo de "career education," fuesen a ser transmitidas a través de nuevos cursos adicionales, el resultado sería "añadiduras" y no renfoque del sistema. Aquellos educadores, además del "maestro de

career education," probablemente sentirán poca responsabilidad, si alguna, para el cambio en el comportamiento o el aumento en su entendimiento. El resultado sería que disminuiría grandemente el potencial de "career education" para contribuir en el aumento del aprovechamiento académico del estudiante.

Segundo, las destrezas, conocimientos y actitudes que "career education" busca transmitir en los estudiantes se pueden ofrecer en forma efectiva y natural como parte del proceso educativo regular. Es más, muchos maestros y orientadores estaban envueltos en este tipo de actividades mucho antes de acuñar el término "career education." En adición, si un tipo de "curso nuevo" de "career education" se añadiese al currículo que actualmente está sobrecargado, habría que tomar decisiones con respecto a qué partes del currículo actual habría que abandonar. Simplemente, no aparenta ser buena lógica pensar que "career education" pueda ser transmitido a los estudiantes a través del mecanismo de un curso completamente nuevo.

Tercero, para la incorporación de un "nuevo curso" habría que aumentar sustancialmente el costo de la educación pública. Los salarios del personal y el equipo físico (incluyendo espacio en los salones) son las partidas mayores envueltas en cualquier presupuesto escolar. En estos tiempos, el pueblo común demanda una educación más efectiva, no más costosa. Si para implantar "career education" se requiriera un aumento considerable en el presupuesto educativo, indudablemente que muchas instituciones no estarían dispuestas ni inclinadas a moverse rápidamente. En vista de que no parece ser esencial el acercamiento hacia un nuevo curso, se tornará extremadamente difícil el justificar este acercamiento con aquellos que tienen que ver con la disminución en los costos de la educación.

La razón básica para sostener el acercamiento de incorporar, enlazar, intercalar, es para que los estudiantes puedan adquirir las destrezas, los conocimientos y las actitudes que "career education" persigue; mientras que, simultáneamente, estén motivados a aprender y aumentar la cantidad de conocimientos en la materia.

Se incluyen los siguientes ejemplos ilustrativos: a) los estudiantes estarán más conscientes de la naturaleza del mundo del empleo remunerado y, simultáneamente, aprenderán la importancia de las destrezas básicas académicas para obtener éxito en la sociedad ocupacional, (b) los estudiantes podrán explorar su interés en posibles carreras y, simultáneamente, aprender por qué las asignaturas que están tomando en la escuela son esenciales para el éxito en esas carreras, (c) los estudiantes podrán aprender del sistema de libre empresa y aumentar sus destrezas en

la matemática básica si los problemas matemáticos que están estudiando se relacionan a la libre empresa, (d) estudiantes podrán aumentar su efectividad en la lectura, informándose sobre las carreras en las cuales han mostrado interés y, simultáneamente, aprendiendo más acerca de esas carreras, (e) los estudiantes estarán motivados para aprender más efectivamente idiomas extranjeros, si los maestros utilizan ejemplos de cómo la gente emplea los idiomas extranjeros en sus trabajos como parte del proceso de enseñanza-aprendizaje, (f) los estudiantes pueden aprender las destrezas de la toma de decisiones si se utilizan actividades orientadas hacia el aprendizaje como un acercamiento que exija de los estudiantes la toma de decisiones.

A pesar de que el acercamiento de incorporación e intercalación ha sido enmarcado como efectivo y práctico, esto no quiere decir que es fácil de implantar. Existen muchos problemas referentes a la educación en servicio que necesitan solucionarse. Estos problemas se discutirán luego en este documento.

Colaboración en "Career Education"

El término "colaboración se utiliza en "career education" como uno que implica la necesidad de acción y la responsabilidad que deben asumir los no educadores y los educadores en la formulación de políticas para la implantación de "career education."

Es esencial que se le dé parte del crédito a personas, agencias y organizaciones fuera de la estructura formal de la educación dondequiera que "career education" obtenga éxito. La razón primordial es esencialmente proveerles parte de la crítica, si los esfuerzos para implantar "career education" fracasan en una comunidad dada. La razón esencial detrás de este acercamiento puede observarse al considerar la diferencia entre "cooperación" y "colaboración." El término "cooperación" se podría usar apropiadamente si "career education" se visualizase como un programa y problema educativo. En ese caso, las personas de la comunidad en general serían llamadas a cooperar con el sistema educativo en la solución de los problemas del sistema educativo. Sin embargo, la responsabilidad por el éxito o fracaso del esfuerzo descansaría en el sistema educativo.

El término "colaboración" por otro lado, implica que "career education" es un problema de la comunidad, no simplemente un problema del sistema educativo. Si se entiende que esto es cierto y que los propulsores de "career education" lo reclaman, representa entonces una serie de responsabilidades de acción comunal que van a ser realizadas por la comunidad en general y no por educadores: el problema entonces, puede

ser identificado y aceptado. Además, si "career education" se visualiza como un esfuerzo comunal, entonces la formulación de la política para "career education" no se puede dejar únicamente en manos de los educadores.

Tres distintos segmentos de la comunidad son vitales para la colaboración en "career education." Primero, la comunidad industrial, laboral, comercial, profesional y gubernamental deben asumir un rol de participación activa. El rol empieza cuando se asume la responsabilidad de participar en la educación en servicio de educadores encaminada a ayudar a los educadores en un mejor entendimiento del mundo del empleo remunerado fuera de la educación. En adición, este segmento de la comunidad debe estar deseoso de asumir responsabilidad de servir como personas recursos en los salones, de disponer de lugares de trabajo para alertamiento y exploración vocacional y para oportunidades de experiencias de trabajo para estudiantes. Finalmente, este segmento de la comunidad está ansioso de participar en la formulación de la política educativa en relación con preguntas que los educadores no pueden contestar utilizando su propio bagaje. Se incluyen preguntas como:

1. ¿Por qué los estudiantes deben saber sobre el sistema de libre empresa? ¿Acerca del movimiento laboral organizado en los Estados Unidos? ¿Acerca de cómo solicitar y obtener empleo actualmente?

2. ¿Qué personal y recursos físicos existen en la comunidad que pueden ser utilizados en "career education"? ¿Cómo y bajo qué condiciones pueden los educadores conseguir y utilizar estos recursos? ¿Cómo se puede conseguir el numero y variedad de recursos disponibles en la comunidad?

3. ¿Bajo qué circunstancias se pueden proveer oportunidades de experiencias de trabajo para los estudiantes? ¿Deberán las experiencias de trabajo ser remuneradas o no remuneradas? ¿Será la exploración el propósito primordial de las experiencias de trabajo del estudiante o será la productividad para el patrono? ¿O será una combinación de ambas?

4. ¿Quién va a evaluar a las personas recursos de la comunidad que vienen a los salones de clases? ¿A quién se va a informar en relacíon con estas evaluaciones? ¿Quién va a evaluar las experiencias en las excursiones? ¿A quién se va a informar en relación con estas evaluaciones?

Preguntas como éstas demandan participación conjunta de educadores y personas de la comunidad industrial, laboral, profesional, comercial y gubernamental. Las recomendaciones, en torno a políticas que resulten de esta participación conjunta, serán esenciales para acción legal que debe hacer juntas escolares, uniones laborales, empleados y oficiales del gobierno local.

Un segundo segmento importante de la comunidad y vital para el esfuerzo colaborativo de "career education" consiste en la gran variedad de agencias y organizaciones comunales presentes en cada comunidad que están envueltas activamente ayudando a la juventud a despertar consciencia vocacional, exploración vocacional y la toma de decisiones. Ejemplos de estas agencias y organizaciones incluye:

Cámara de Comercio
Clubes de Servicios Locales (Rotarios, Leones, Kiwanis)
Legión Americana y Legión Auxiliar
Programa de Exploradores, Escutismo de Estados Unidos América
Niñas Escuchas de América
Junior Achievement
Consejo de Uniones Laborales Locales
Consejo Local de Aprendices
Operaciones Locales del Programa CETA
Consejo Local de Iglesias
YWCA
YWMA
Alianza Nacional de Hombres de Negocios
Wolmen's American ORT
Club de Mujeres Profesionales y de Negocio
Grange
National Urban Coalition
National Association for Advancement of Colored People
Organización Nacional de Mujeres

Esta lista intenta ser ilustrativa, no exhaustiva. Organizaciones como éstas han estado envueltas por muchos años, algunas veces con y algunas veces independientes del sistema formal de instrucción, en actividades de "career education." El esfuerzo comunal de "career education" que ignore o falle en utilizar efectivamente estas organizaciones en forma cooperativa está aceptando su ineficiencia e inefectividad. La participación de representantes de estos grupos en la formulación de políticas para "career education" y en el esfuerzo activo es esencial. Para hacer esto, los educadores deben librarse de la falsa noción de que "educación" y "escolaridad" son términos sinónimos; que los estudiantes deben tener

experiencias únicamente durante el día excolar (o durante los nueve meses del año escolar); y que el crédito para ayudar ia juventud debe ser otorgada únicamente a los educadores.

El tercer segmento importante de la comunidad requerido para que el esfuerzo cooperativo de "career education" sea efectivo es la estructura hogar-familia. Ninguna de las siguientes fases de "career education" debe considerarse sin interés por los padres: consciencia ocupacional, exploración vocacional, desarrollo de buenos hábitos de trabajo, grupo significativo de valores de trabajo, reducción de estereotipos, planificación vocacional y la toma de decisiones. Muchos jóvenes continúan siendo obstaculizados en su desarrollo vocacional por falta de información vocacional y/o por las impresiones negativas del trabajo y de la sociedad ocupacional que han recibido de sus padres. Muchos alumnos entran a la escuela elemental fuertemente prejuiciados en los estereotipos relacionados con raza, sexo e impedimentos físicos. No hay modo de que el esfuerzo de "career education" sea efectivo y pueda lograrse hasta tanto la estructura hogar-familia se convierta en parte de este esfuerzo.

"Career Education" y las Metas de Educación Americana

En 1918 la Comisión de Reorganización de la NEA para las Escuelas Secundarias, presidida por el Dr. Charles Eliot, Presidente de la Universidad de Harvard, publicó un informe de las metas educativas titulado *Principios cardinales de la educación secundaria.*

Estos siete principios cardinales incluyen:

1. Salud
2. Dominio de los procesos fundamentales
3. Valor de la membresía del hogar
4. Vocación
5. Educación cívica
6. Valor del uso del tiempo libre
7. Carácter ético

Posteriormente, los intentos para establecer las metas de la educación americana, en términos de una combinación de objetivos de proceso y contenido hicieron perder el carácter global de estos siete principios cardinales. Para que los esfuerzos de "career education" sean visualizados dentro del contexto de las metas de la educación americana, los mismos demandan que se consideren estas metas en forma global.

Con esta especie de metas globales enmarcadas por los siete principios

cardinales, es obvio que los intentos de renfocar la educación americana puedan ser centralizados alrededor de algunas de estas metas. Será igualmente obvio, que si intentamos renfocar simultáneamente alrededor de las siete metas será difícil, si no imposible, desarrollar un esquema de implantación que pueda ser operacional al sistema como un todo. Finalmente y más importante e igualmente obvio, que cuando el esfuerzo de renfonque se dirija hacia la consecución de una de estas siete metas básicas, la implementación, si se ejecuta propiamente, tendrá la posibilidad potencial de lograr todas las demás.

Es importante que cualquier agencia u organización esté capacitada para ver más allá de las metas inmediatas formuladas y confrontadas en el diario vivir si se quiere tener un sentido de significado y propósito en lo que se hace. En educación, los maestros se han encontrado tan presionados para dar atención al contenido inmediato y a los objetivos de proceso asociados con su materia, que han perdido el sentido profundo de propósito para con sus estudiantes. Como resultado, la meta de la educación para muchos se ha convertido simplemente en la educación misma. Esto es incorrecto. La gente no va a la escuela solamente por ir. La educación debe visualizarse en términos de su profundidad de propósitos como la preparación para algo. Tratando de concentrar la educación americana alrededor de la meta global de la educación como preparación para el trabajo, "career education" ha tratado de crear base para obtener un sentido más profundo de significado y propósito en la educación para aquellos que enseñan y para aquellos que aprendan.

Utilizando el propósito global de la educación como la preparación para el trabajo, "career education" ha podido diseñar una serie de estrategias de implantación que, además de lograr esta meta, puede también contribuir, de manera positiva, a lograr otras metas básicas globales de la educación como tal. Esto es, la implantación efectiva de "career education" contribuirá positivamente a las metas globales de (a) salud, (b) dominio de los procesos fundamentales, (c) valor de la membresía del hogar, (d) educación cívica, (e) valor del uso del tiempo libre, y (5) carácter ético, como también la meta global vocación (como se le llama en los siete principios cardinales).

Debido a que esto es así, de ninguna manera queremos decir que si la educación se renfoca en las formas sostenidas por "career education," toda la educación será "career education." Lejos de esto, "career education" podrá, si se implanta apropiandamente, unir todas las metas básicas de la educación a través del mecanismo para traer un énfasis más propio y apropiado para solamente, una educación como preparación para el trabajo. No remplazará, disminuirá o degradará ninguna de las otras metas básicas de la educación americana.

Así como "career education" no disminuirá ni degradará al igual que las metas básicas globales de la educación, de ningún modo, en ninguna for ma, degradará el énfasis popular corriente que se le ha dado a las metas educativas de contenido y proceso. En vez de esto, ha puesto estas metas en una perspectiva más amplia que, sin lugar a dudas, se lograrán con más sentido tanto para estudiantes como para maestros.

"Career Education" y Educación Universitaria Colegial

"Career education," conceptualmente, cubre el sistema completo de educación extendiéndose desde los tempranos grados elementales, a través del sistema universitario y colegial y educación continuada de adultos. Hasta el presente, su implantación ha ocurrido primordialmente en los niveles escolares elementales y secundarios. La resistencia a la verdadera implantación de "career education" ha sido más notable en el nivel colegial-universitario. Se discutirán aquí brevemente algunas de las razones aparentes para esa resistencia y algunas de las posibles soluciones.

La primera y más aparente ha sido la falsa percepción, aparentemente sostenida por muchos de la educación universitaria-colegial de que para envolverse en "career education," tendrían que dejar de recalcar la importancia de las artes liberales. Indiscutiblemente, que personas con esta visión reconocerán prontamente que en vez de no enfatizar las artes liberales, "career education" intenta colocar las artes liberales en buenas perspectivas con cursos de especialización y programas de preparación profesional. "Career education" reclama, evidentemente, por algo más que las artes liberales; pero, de ningún modo, reclama por dejar de recalcar la importancia básica de las artes liberales.

Segundo, aunque no se expresa directamente, aparenta haber un sentir de parte de algunos de educación universitaria-colegial de que si recalcan la educación como preparación para el trabajo, se encuentran en relativa desventaja cuando se compara con otras formas de educación postsecundaria. Esto es, instituciones como el Instituto Técnico, ciertas formas de educación postsecundaria vocacional o programas de aprendices pueden producir graduados cuyos ingresos económicos a base de lo invertido en su educación son, en muchos casos, mayores que aquellos que posean un grado de bachillerato. Más aún, con la actual diseminación publicitaria en relación con la oferta excesiva de graduados de colegio, en relación con la creación de oportunidades de empleo que requieren grado colegial, la universidad o colegio típico, puede también sufrir cuando su éxito en el promedio de ubicación, se compara con otros tipos de instituciones.

Los propulsores de "career education" podrían contestar este tipo de

preocupación en dos formas. Una forma puede ser estimulando colegios y universidades a pensar ampliamente acerca de las metas múltiples que ellos sostienen y las múltiples ventajas que obtienen los estudiantes que poseen un grado colegial. El énfasis actual en "career education" puede ser una oportunidad dorada para colegios y universidades de hacer claro a sus estudiantes y al público en general una serie de razones para ir a colegio que se extiende más allá de la meta educativa de la preparación para el trabajo. Una segunda forma de contestar a este tipo de preocupación sería que la universidad o colegio haga un esfuerzo más concentrado para el logro de la meta educativa de preparación para el trabajo.

Tercero, muchos colegios y universidades aparentan estar más inclinados hacia un desarrollo vocacional que hacia el énfasis en "career education" en su intento por ayudar a los estudiantes a resolver problemas de relaciones de educación-trabajo. Esto es, han añadido los tipos de oportunidades educativas que existían previamente sin serias alteraciones. Se encuentran hoy en día en muchos colegios ejemplos como programas especiales en experiencias de aprendizaje, varias formas de educación cooperativa y experiencias de trabajo, cursos en selección vocacional y toma de decisiones, aumento en servicios de orientación y consejería y aumento en servicios de ubicación colegial. Aun, en estos mismos campus, el miembro típico de la facultad colegial continúa operando como siempre. Hasta que no se operen cambios en el proceso enseñanza-aprendizaje, no se puede decir que "career education" está en función. Hasta tanto el acercamiento de "añadir a" se use, el término "desarrollo vocacional" es más apropiado que el término "career education" en la descripción del esfuerzo. Quizás éste es el por qué el término "desarrollo vocacional" parece ser más popular en algunos campus colegiales que el término "career education."

Cuarto, va aumentando obviamente la creencia, especialmente entre algunos colegios privados y universidades, de que la meta de educación como preparación para el trabajo no es de considerable importancia para la institución.

A diferencia de lo sostenido por la educación pública, no hay razón necesaria, por cierto, del por qué una institución privada educativa pueda estar obligada a recalcar la educación como preparación para el trabajo. Los propulsores de "career education" no critican estas instituciones. Simplemente, piden hacer claras sus metas institucionales—cualesquiera que sean—para los estudiantes que asisten y para aquellos que pagan los costos para sostener la institución. Esto incluye el hacer claro el hecho de que la institución no pretende alertar sus graduados para el trabajo.

En vista de estos problemas y preocupaciones, gran cantidad de colegios y universidades aparentan estar moviéndose hacia la implantación de un verdadero esfuerzo de "career education."

"Career Education y el Colegio Comunal

Existe gran similaridad entre la base filosófica para "career education" y la base filosófica sobre la cual el movimiento colegial comunal ha sido establecido. A base de esto, el énfasis en "career education" tardado en llegar al marco colegial comunal. Esto se debe, en parte, al alto grado de similaridad filosófica. Esto es, muchos colegios comunales piensan que ya están relacionados con "career education" y que ninguna nueva aceptación se hace necesaria.

En parte, sin embargo, aparentemente se debe a la inhabilidad del colegio comunal de simplemente adoptar el modelo de "career education" que ha evolucionado en el nivel elemental y secundario. Esto se debe, aparentemente, a las variaciones que existen en el tamaño de los colegios comunales, los recursos de la comunidad disponibles para usarse por los colegios comunales y la composición del cuerpo estudiantil. De estas variables, la más importante parece ser la composición del cuerpo estudiantil.

Aunque el cuerpo estudiantil del colegio comunal se compone mayormente de estudiantes de escuela superior recién graduados, el modelo general de "career education" que opera en el nivel de escuela secundaria parece sostener un uso potencialmente alto. Estos estudiantes se enfrentan con la misma clase de problema de alertamiento vocacional, exploración vocacional y el proceso de toma de decisiones ocupacionales que tienen los estudiantes de escuela superior. También se enfrentan con la necesidad de visualizar y utilizar todos los recursos académicos de la institución de las formas que mejor los ayuden a lograr la meta de educación como preparación para el trabajo. Los problemas de relación entre los meimbros de la facultad de las llamadas "académicas" e "instrucción vocacional" son parecidas a aquellos que se encuentran a nivel de escuela secundaria.

Por otro lado, los colegios comunales, cuyos estudiantes tienen sobre 25 años, se enfrentan a un reto distinto con respecto a "career education."

Se le ha dado mucha publicidad a las necesidades de los trabajadores adultos para ser readiestrados en nuevas ocupaciones a medida que las ocupaciones que ellos desempeñaban, desaparecen. Mientras esto ocurre en forma bastante amplia, los problemas de mejorar y de encontrar maneras de usar constructivamente el tiempo libre, aparenta ser más

común entre estudiantes adultos de colegios comunales. Un esfuerzo de "career education," diseñado a determinar estas necesidades, será considerablemente diferente de los ya desarrollados en el nivel de escuela secundaria.

El interés de "career education" parece estar desarrollándose bastante rápido a nivel de colegio comunal. Es aparente que continuará ocurriendo.

Educación en Servicio en "Career Education"

Como "career education" no sostiene el acercamiento de "añadir a" para el cambio educativo, debe depender en cambiar las actitudes, conocimientos, destrezas y acciones de los participantes, si es cierto que un verdadero renfoque de la educación va a ocurrir. Esto hace del tópico de educación en servicio uno de mayor importancia para "career education."

Los maestros de las salas de clases son los únicos recursos más importantes para el cambio en educación. Por lo tanto, cualquier discusión de la necesidad y la naturaleza de la educación en servicio, debe comenzar con lo relacionado a la facultad de maestros.

Las áreas de mayor énfasis incluidas aquí para ayudar a los maestros son:

1. Entender y aceptar el concepto de "career education"
2. Aprender cómo pensar de la meta de la educación como preparación para el trabajo en relación con (a) otras metas básicas de la educación y (b) las metas de proceso y contenido a las cuales el maestro ya está acostumbrado
3. Aprender acerca de ambos (a) la naturaleza del mundo de empleo remunerado fuera de la educación y (b) cómo este mundo opera
4. Aprender acerca de las implicaciones vocacionales múltiples de su materia
5. Aprender a cómo usar el personal de la comunidad como personas recursos en sus salas de clases
6. Aprender a cómo usar la comunidad como laboratorio de aprendizaje para ayudar a los estudiantes a aprender más materia de su curso
7. Aprender los principios básicos de desarrollo vocacional, de manera

que asegure que el proceso de desarrollo ocupacional se está tomando en consideración en la planificación de las actividades del salón de clases

8. Aprender a cómo intercalar las destrezas, conocimientos y actitudes de "career education" en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de manera que pueda retener la importancia básica de la asignatura del maestro.

Algunos maestros ya conocen todas estas cosas; otros parecen estar dispuestos a aprender en un período de tiempo relativamente corto de adiestramiento formal pareado con el aprendizaje que obtiene el maestro, según trata de implantar "career education" en su grupo, aún otros, aparentan resistencia o no están dispuestos a aprender estas cosas.

El personal de orientación y consejería tiene la oportunidad, si quiere capitalizar en esto, de desempeñar roles claves en la implantación de "career education" a nivel de escuela. Algunos ya lo están. Sin embargo, la vasta mayoría de estas personas requieren considerable mejoramiento antes de estar capacitados para tomar ventaja de todas las oportunidades que "career education" ofrece al consejero profesional. Las tareas de mayor énfasis para ayudar a estas personas se incluyen aquí:

1. Entender los modos en que el concepto de "career education" se extiende más allá del concepto de desarrollo vocacional

2. Aumentar considerablemente del entendimiento de desarrollo vocacional, información educativa-ocupacional, toma de decisiones vocacionales y clarificación de valores

3. Aprender a cómo pueden ayudar a los maestros de salones de clases a entender y participar del proceso de orientación vocacional

4. Aprender a cómo utilizar mejor los recursos de la comunidad como instrumento para aumentar el propio entendimiento del estudiante a través de aprendizaje por experiencias

Los especialistas en currículo, los especialistas en técnicas audiovisuales y los administradores escolares tienen liderato profesional y roles de coordinación que desempeñar en la implantación de "career education." Ellos también requieren educación en servicio. Las mayores áreas de énfasis para este personal son:

1. Entender "career education" como un medio a usarse en el rentoque de las prácticas educativas

2. Desarrollar e implantar políticas escolares con respecto al uso de los recursos educativos de la comunidad en la educación, incluyendo su uso como parte del concepto de extensión escolar

3. Aprender y proveer medios en relación a los costos de implementación de "career education"

4. Entender e implantar un plan de alcance y secuencia para usarse en "career education"

5. Diseñar e implantar medios para ayudar y dar reconocimiento a los maestros por sus esfuerzos al usar el acercamiento de "career education" en sus salones de clases.

La industria, el comercio, las organizaciones laborales y profesionales y el gobierno deben convertirse en participantes activos, si se espera que el concepto de "career education" tenga éxito. Ellos tampoco deben ser ignorados cuando se considere el tópico de necessidades para la educación en servicio. Con este personal las mayores áreas de énfasis de la educación en servicio incluyen:

1. Comprensión de la naturaleza y las metas de "career education," según éstas se relacionan con ambas, las metas educativas y la totalidad de las metas de la sociedad

2. Comprensión de la importancia de la asociación en el esfuerzo cooperativo de "career education" porque "career education" persigue algo más que la simple cooperación con educadores

3. Comprensión de cómo relacionarse positivamente con maestros y estudiantes en el proceso enseñanza-aprendizaje

4. Comprensión de cómo pueden participar efectivamente en el proceso de desarrollo vocacional de manera que se proteja la libertad de selección de aquellos estudiantes con quienes se va a bregar.

Las organizaciones comunales y activas en ayudar a la juventud a solucionar sus problemas de educación trabajo deben convertirse en parte integrante del esfuerzo de coordinacíon comunal en "career education." Muchas de estas organizaciones (e.g., Junior Achievement, Programas de Exploradores, Escutismo, Niñas Escuchas, etc.) tienen programas comunales locales derivados de un plan maestro preparado por sus organizaciones nacionales. "Career education" puede ser el medio para hacer que estos planes nacionales trabajen mejor, proveyendo personas que los operen a nivel de comunidad local aprendiendo cómo:

1. Organizar y operar sus programas como parte del concepto de extensión escolar

2. Trabajar con agencias comunales que aseguren la máxima eficiencia en la utilización de los recursos de la comunidad y la disponibilidad de oportunidades para un número máximo de estudiantes

3. Pensar en relación con sus esfuerzos programáticos en términos de las maneras por las cuales se relacionan con el concepto total de "career education."

Los miembros de juntas escolares, miembros de los cuerpos que gobiernan la educación son responsables legalmente para el establecimiento de una política básica educativa. Si "career education" ha de convertirse en un medio para renfocar la educación, es obviamente esencial que esas personas hayan endosado "career education." Para hacer esto, necesitan aprender:

1. Los conceptos básicos de "career education" en términos de su naturaleza, necesidades, propósitos y metas

2. Cómo manejar el concepto de colaboración comunal en "career education," de manera que sea compatible con las responsabilidades de diseño de política legal de las juntas escolares y de los cuerpos que gobiernan la educación.

Los padres son personas cruciales, especialmente del nivel K-12, en la implantación efectiva de "career education." Como parte influyente de los valores y decisiones de la juventud, los padres pueden convertirse en grandes ayudantes o ser enormemente dañinos al esfuerzo de "career education." Si se quieren obtener beneficios positivos, los padres deben aprender cómo:

1. Presentar un cuadro positivo de su trabajo a los niños

2. Descubrir y utilizar la estructura hogar-familia al ayudar la juventud a aprender acerca de y a ubicarse en el trabajo

3. Servir como personas recursos de "career education" en los salones

4. Participar como voluntarios en los esfuerzos de "career education" para ayudar a los estudiantes a envolverse en oportunidades de aprendizaje a base de experiencias en la comunidad total

5. Discutir los planes y decisiones educativas-ocupacionales con sus niños

Algunos principios generales para la educación en servicio en "career education" se pueden derivar del estudio de las listas generadas aquí. Algunas, por cierto, pueden aplicarse a cualquier esfuerzo de educación en servicio, pero otras son de única importancia en el esfuerzo colaborativo comunal conocido como "career education:"

1. La educación en servicio debe ser un esfuerzo continuo y no un esfuerzo del momento

2. La educación en servicio en educación no se puede limitar a un solo tópico tal como "career education." Cualquier tópico dado debe engranar con un plan total para la educación en servicio

3. Debido a que "career education" envuelve los esfuerzos de una amplia variedad de personas, el esfuerzo de educación en servicio no se puede limitar a un solo grupo.

4. Las necesidades de educación en servicio de varios segmentos de la educación y de la comunidad en general son comunes únicamente con respecto al entender de la naturaleza básica, necesidades y propósitos de "career education."

5. Las necesidades específicas de educación en servicio de personas relacionadas con "career education" varían grandemente, haciendo esto necesario el diseño y operaciõn de diferentes tipos y formas de educación en servicio para cada uno.

6. La naturaleza cooperativa de "career education" reclama por la experiencia y esfuerzos conjuntos de muchos segmentos de la educación y de la comunidad en general. Es imposible e impráctico esperar que cada uno sea experto en los tipos de aprendizaje y destrezas que se requieren de otros.

7. Varios segmentos de la educación y de la comunidad en general necesitan involucrarse para proveer educación en servicio para cada uno. Por ejemplo, los maestros pueden recibir educación en servicio de personas del comercio y vice versa; los orientadores pueden recibir educación en servicio de los maestros, tal como los maestros pueden recibir educación en servicio de los orientadores.

8. Con cualquier segmento, gran parte del esfuerzo de la educación en

servicio se espera sea en la forma de adiestramiento "en el empleo" en vez de un taller estructurado o en una clase dirigida. El enfoque de "aprender haciendo" puede convertirse en la forma más común de la educación en servicio para "career education."

9. Una parte esencial de la educación en servicio para cualquier segmento de la educación o de la comunidad en general debe relacionarse con cómo trabajar con, aprender de y beneficiarse de la habilidad y experiencia de otros segmentos. Un acercamiento de "aislamiento" no funciona.

10. La educación en servicio para "career education" debe ser planificada, coordinada y operada en un sistema comunal utilizando una visión conceptual y filosófica de "career education." Como "career education" exige para que diferentes personas hagan cosas diferentes, deben compartir una comprensión común del significado de "career education."

Asumiendo la combinación de "enseñarse unos a otros" y el acercamiento de "aprender haciendo" como vehículos primarios para utilizarse en los esfuerzos de educación en servicio, es obvio que se requieran fondos para pagar por estos esfuerzos. En primer lugar, se va a utilizar cierto tiempo—i.e., no todo se puede hacer en una base "aprender haciendo." El tiempo es dinero. En segundo lugar, habrá la necesidad de alguna experiencia en "career education," más allá de aquella que poseen estas personas para las cuales se ha indicado la necesidad de educación en servicio. Aunque la experiencia se provee a través de consultores externos, de un "coordinador comunal de career education" o por alguna combinación de estos medios, también puede envolver el gasto de algunos fondos. No hay duda alguna que de ese total envuelto en la implantación de "career education," una porción considerable debe ser separada para el esfuerzo de educación en servicio. La implantación de "career education" no puede hacerse sin costo alguno.

El Coordinador Comunal de "Career Education"

Muchos de los esfuerzos pasados empezaron con el noble propósito de renfocar la educación americana lo cual ha fallado. Surgieron modas que desaparecieron relativamente en pocos años o se volvieron simples "añadiduras" al sistema educativo, el cual como sistema falló en el cambio. Parece ser que "career education" puede triunfar o fracasar a través del tiempo dependiendo de los propósitos de los que hacen política local, al proyectar e implantar políticas diseñadas a asegurar que el renfoque de sistema en lugar de "añadir a," sea el empuje central de "career education."

Es por esta razón que las decisiones que se tomen con referencia a políticas y prácticas en el empleo de coordinadores locales de "career education" será de primordial importancia. Las siguientes recomendaciones reflejan la política actual de la Oficina de Career Education de la Oficina de Educación de los Estados Unidos de América en esta materia:

Selrecomienda en el nivel K al 12 emplear en la comunidad o en el sistema escolar, "coordinadores comunales" de "career education" a tiempo completo, pero no a nivel de edificio escolar.

2. En instituciones de educación postsecundaria se recomienda que los coordinadores de "career education" se empleen a nivel institucional, pero no en segmentos discretos de la institución.

3. En el lugar de acción de educación para maestros, se recomienda que el énfasis primordial sea en la intercalación de "career education" en los ofrecimientos del curso de todos los departamentos con un énfasis secundario y no dedicado a la construcción de cursos especiales o programas de grados que lleven el sello de "career education."

En esta sección se hará un intento de expliar ambas: la razón para y las implicaciones de estas recomendaciones.

La razón para crear la posición de un coordinador de "career education" es forma dual. Primero, se basa en la aceptación de la noción que aquellas cosas designadas como "negocio de todos" se convierten en "negocio de nadie." Con la gran variedad de segmentos comunales visualizados como participantes en un esfuerzo comprensivo de "career education," será esencial que alguien opere como enlace para promover y estimular constantemente el esfuerzo. Segundo, es esencial que en cada comunidad haya, por lo menos, una persona que conozca lo suficiente acerca de "career education" y que esté disponible para ofrecer ayuda de consultoría práctica a diferentes tipos de personas envueltas en este esfuerzo. Además, es vital que esta persona posea un trasfondo conceptual de "career education" y pueda comunicar y ganar aceptación entre todos de esa base conceptual entre todos los segmentos participantes en el esfuerzo. Si esto no se hace, se puede anticipar una "torre de Babel" que puede resultar sólo en confusión y mala interpretación y opacar, si es que no destruye el esfuerzo total. Se necesitan los coordinadores de "career education."

La razón para recomendar en contra del empleo de "coordinadores de career education" como especialista a tiempo completo, a nivel de edificio escolar en los sistemas escolares del K-12, es también uno sencillo. Sus raíces parten de la reforma educativa pasada o esfuerzos

de renfoque. Cuando en el curso de evolución de estos esfuerzos, se ha intentado emplear un "especialista" a tiempo completo, en el área concerniente a nivel de edificio escolar, los siguientes sucesos tienden a ocurrir:

1. Otro personal educativo asume que el "problema" (cualquiera que sea) puede ser manejado por el "especialista" y que no tiene que estar envuelto.

2. Las agencias estatales envueltas en la educación van desarrollando normas de "certificaciones" para los "nuevos especialistas" que incluye "X" número de créditos universitarios y, en muchas ocasiones, varios tipos de experiencias. Esto hace difícil que el sistema escolar que quiera iniciar un esfuerzo pueda localizar un "especialista certificado."

3. Los colegios y universidades diseñan sus programas graduados para adiestrar a esta nueva gama de especialistas. Uno de los productos secundarios de este esfuerzo es la creación de un grupo relativamente pequeño de "superespecialistas" que asumen la responsabilidad primordial de la producción y diseminación de los nuevos conocimientos en la especialidad.

4. Las comisiones acreditadoras reconocen eventualmente la existencia de los especialistas e incluyen como requisito que deben tener uno o más en sus normas y pautas de acreditación. Muchas escuelas, entonces, comienzan a emplear los mencionados especialistas.

5. El creciente cuerpo de especialistas decide que necesita una asociación profesional y forman una. Tienden a asociarse más con sus colegas en la asociación profesional, en términos de las preocupaciones profesionales básicas, que con aquellos colegas de las instituciones en las cuales trabajan.

6. La asociación profesional entra en competencia con otras asociaciones profesionales en la búsqueda de grandes sumas de dineros federales que respalden sus movimientos.

7. La "especialidad" comienza a ser más y más firmemente reforzada como una añadidura educativa, mientras que el resto del sistema continúa "como tal." La promesa de una verdadera reforma educativa se pierde.

El patrón "ideal" para la implantación de "career education" es casi totalmente opuesto al modelo tradicional mencionado. En una base

comparativa de punto por punto, lo ideal sería representado de la siguiente manera:

1. Todas las especialidades educacionales (incluyendo las ramas de enseñanza) aumentarían cognoscitivamente en sus roles y sus responsabilidades en "career education."

2. No existerían normas de "cerfificación" para los coordinadores de "career education." Algunas comunidades podrían emplear maestros para ocupar estas posiciones; otras, emplearían orientadores; y aún otras, emplearían administradores y especialistas en currículo; y, aún algunas, emplearían un no educador procedente de la industria, el comercio o la comunidad. Todas estas alternativas deben considerarse. El adiestramiento requerido variaría dependiendo del trasfondo de la persona designada en la plaza. No sería requerido programa normativo alguno.

3. Las tesis y disertaciones de la escuela graduada en torno a "career education" continuarán tal como ahora para que se generen por personas con concentraciones en una gran variedad de disciplinas, pero aquellos participantes en las mencionadas disertaciones continuarán considerándose como concentrados en la "disciplina," no en "career education."

4. Se percibe la necesidad de un coordinador de "career education" cuando el sistema educativo lo emplea *no* como un requisito impuesto sobre el sistema por una comisión acreditadora.

5. Más de cuarenta organizaciones y asociaciones profesionales que ahora promueven "career education" continuarán sus respaldo a través de la operación de comisiones de estudio, convenciones, artículos en las revistas de las asociaciones y acuerdos tomados en la convención. Otras organizaciones y asociaciones se unirían a esos esfuerzos.

6. Cuando la legislación federal para "career education" se torne un tópico para discusión, una variedad de organizaciones y asociaciones provenientes de dentro y fuera de la educación formal buscarán ser escuchadas. Estos presentarán variedad de puntos de vista. No habrá un solo portavoz para "career education."

7. La implantación de "career education" ocurrirá a través del "cambio en la gente" y no a través de adiciones al programa. Será evidente en las actitudes y acciones de la gente, no en la adición de nuevos cursos, nuevas clases de maestros especialistas o edificios nuevos.

Es por estas ventajas de implementación percibidas del "ideal," opuestas a las desventajas percibidas del acercamiento "tradicional," que se recomienda el empleo de coordinadores comunales de "career education." Los peligros de moverse hacia esta dirección son claras. La ruta más segura y rapida es la "tradicional" con especialistas en "career education" ubicados a nivel de edificio escolar. El acercamiento "ideal," indiscutiblemente, es uno que será más lento, más difícil, más destinado a fracasar. Su éxito depende del poder de persuación, no el poder de posición. Rechaza el uso de presión externa, coerción, amenaza o soborno financiero como estímulo. En vez de esto, opera de una teoría no probada de que es posible que ocurra un cambio si las personas que deben cambiar están convencidas que la juventud a quienes ellos van a servir comprendan la necesidad del cambio. Es la única teoría que se puede hacer si la naturaleza del concepto de "career education" ha de ser conservado.

El "Tratamiento" de "Career Education"

Han aparecido recientemente tres documentos, cada uno dedicado a la tarea de resumir datos que se relacionan con la evaluación de la efectividad de "career education." A continuación se mencionan:

1. Enderlein, Thomas. *"A Review of Career Education Evaluation."* OCE Monograph on Career Education, Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 1977.

2. Herr, Edwin. *"Research in Career Education: The State of the Art."* Unpublished (as yet) paper prepared for the ERIC Clearinghouse of Career Education, Columbus, Ohio: Center for Vocational Education, The Ohio State University, 1977.

3. New Educational Directions, *"What does Career Education Do for Kids?" "A Synthesis of 1975-76-Evaluation Results."*

Aquellos, que tengan la oportunidad de estudiar cuidadosamente el contenido de estos tres documentos, estarán indiscutiblemente de acuerdo con las siguientes conclusiones generales:

1. La evidencia disponible es generalmente más positiva que negativa con respecto al valor y efectividad de "career education."

2. Una gran cantidad de evidencia mixta existe. En estos momentos, el patrón común es encontrar alguna evidencia de que "career education" ayudó o no hubo diferencia. Es más improbable encontrar

evidencia de que "career education" produjo algunos resultados negativos.

3. Existe gran variedad de estudios en lo que se describe como el "tratamiento" de "career education." Algunas veces es imposible conocer lo que era el "tratamiento" de acuerdo a las descripciones presentadas.

De las tres conclusiones generales, la tercera es la que más nos interesa. Hasta tanto no se llegue a un acuerdo y comprensión general en relación con el "tratamiento, " la efectividad de "career education" no podrá ser evaluada claramente. Una situación donde el llamado "tratamiento" de "career educationa" dependa estrictamente de definiciones provistas por aquellos que evalúan, inevitablemente se espera que conduzca cierto tipo de evidencia mixta que aparece en la literatura actual. Es saludable, por cierto, que en cualquier movimiento hayan proponentes que difieran marcadamente uno del otro en aquello que estimula la producción de nuevos conceptos, nuevos tipos de tratamientos experimentales y nuevos conocimientos que ayudan a mantener vivo el movimiento. Sin embargo, es poco saludable tener una ausencia completa de consenso en lo que el movimiento trata de lograr en la metodología básica esencial para eses logro.

"Career education" ha evolucionado hoy a tal grado que nos capacita a especificar en términos amplios y genéricos lo que significa el término, "tratamiento" de "career education." Exactamente cómo este tratamiento se llevará a cabo deberá, por necesidad, continuar variando grandemente, pero lo que habrá de hacerse, está volviéndose más claro. Para bosquejar este "tratamiento," será necesario describir las actividades generales y necesarias de algunas clases de "actores" en "career education." La interacción de estas clases de "actores" es más difícil de describir y en este momento inferirse mejor con el estudio de las actividades que se le asignen a cada uno.

En cualquier tratamiento bona fide de "career education," la facultad de maestros debe ser el grupo central. Cuando decimos que en cualquier nivel educativo una maestra está "haciendo career education" en forma comprensible, queremos decir que el maestro está:

1. Buscando aumentar el aprovechamiento académico utilizando un "énfasis vocacional" como vehículo para

    a. introducir un sentido de propósito y significado en el proceso enseñanza-aprendizaje para el estudiante y el maestro a través de recalcar que una de las razones para aprender una materia es que la gente la usa en su trabajo

b. usando un acercamiento positivo con los estudiantes a través de recompensarlos por lo que han logrado en vez de recalcar lo que han fallado en lograr, cuánto más necesitan lograr o cuántos estudiantes lograron más. La idea básica es que, si queremos que los estudiantes se esfuercen más para lograr más, debemos hacerlo mejor recompensando y reconociendo los logros que han tenido, i.e., el trabajo que han realizado

c. introduciendo variedad en el proceso enseñanza-aprendizaje a través de la utilización de personal y de recursos físicos de la comunidad en general como vehículos para aumentar el aprovechamiento de los estudiantes—recalcando que los estudiantes pueden aprender en otras formas que, a través de la lectura, en más lugares que en el salón y de más personas que de maestros certificados

2. Proveyendo, consciente e inconscientemente, recompensas a estudiantes que exhiben y ponen en práctica aquellos buenos hábitos de trabajo básicos como (a) llegar al trabajo (a la escuela) temprano, (b) completar las asignaciones empezadas, (c) haciendo lo más que pueden y (d) cooperando con los demás compañeros trabajadores (estudiantes)

3. Combinando el acercamiento cognoscitivo y experimental en el proceso enseñanza-aprendizaje al recalcar la derivabilidad dual de haciendo para aprender y "aprendiendo a hacer"

4. Ayudando a los estudiantes a adquirir destrezas en la toma de decisiones en el uso del enfoque de actividad-orientada, cuando sea apropiado, en el proceso enseñanza aprendizaje que conduzca a los estudiantes a involucrarse en el proceso de toma de decisiones

5. Intentando sistemáticamente reducir las barreras de estereotipos sexuales que los estudiantes puedan tener con respecto a la raza, sexo o condiciones de impedimento de tal forma que se tenga máxima libertad de selección para todas las personas

6. Ayudando a los estudiantes a describir medios por los cuales las asignaturas aprendidas pueden ser de valor a los estudiantes en el uso productivo del tiempo libre

7. Ayudando a los estudiantes a describir y desarrollar una serie de valores personales significativos a través de dejarles observar, estudiar y discutir valores de trabajo inherentes entre personas empleadas en varias ocupaciones

8. Ayudando a los estudiantes a estar más conscientes y a entender la naturaleza de una variedad de ocupaciones mientras se ayuda simultáneamente a los estudiantes a entender los requisitos esenciales educativos para obtener éxito en ellos

9. Ayudando a los estudiantes a ser más conocedores en relación con el sistema de libre empresa, incluyendo el entendimiento de la economía en educación y el trabajo organizado

10. Ayudando a los estudiantes a pensar y considerar acerca de las posibles opciones vocacionales que pueden ser posibles e importantes para ellos.

Es vitalmente importante observar que todas estas diez actividades que los maestros pueden y deben hacer se relacionan con las metas del aprovechamiento académico en el salón de clases. Las primeras cuatro son simplemente materia de metodología en la enseñanza, cada una de las cuales se ha tomado prestada de los acercamientos básicos comunes de aumentar la productividad industrial. La teoría es que, si se practican en el salón de clases, aumentará también la productividad educativa, i.e., aprovechamiento académico. Las seis actividades restantes del maestro en vuelven obviamente la adición de nuevo contenido cognoscitivo más allá de lo típicamente asociado con la asignatura. Si ese nuevo contenido cognoscitivo se enseña aparte de la asignatura, tomará tiempo fuera de la enseñanza de la asignatura y existirá el riesgo de reducir en vez de aumentar el aprovechamiento académico. Si por otro lado, este nuevo contenido cognoscitivo se intercala en la asignatura, puede ser usado como puente motivador que aumentará el interés del estudiante en aprender la asignatura. La meta primordial del maestro es ayudar a los estudiantes a aprender más acerca de la asignatura, siendo la meta secundaria la de ayudar a los estudiantes a adquirir este contenido cognoscitivo adicional como vehículo para ver una relevancia personalizada y de largo alcance de la asignatura y aumentar su motivación para aprender. Este es el principio básico de lo que algunos han llamado incorporación y otros, intercalación en "career education."

Las formas en que las diez actividades del maestro se lleven a cabo, y el énfasis relativo que se de a cada una, variarán grandemente de un nivel educativo a otro. Aunque, de alguna manera y con alguna extensión definida, estas diez clases de actividades del maestro estarán presentes en cualquier institución educativa donde se pueda decir que existe un "tratamiento" de "career education." La extensión de este tratamiento será función de la proporción de la facultad de maestros envueltos en estas actividades y el grado en que sean realizadas de manera conocedora y efectiva.

Un segundo cuerpo importante de "actores" envueltos en el "tratamiento de career education" consiste de miembros de la junta escolar (junta gobernante). Es esencial, si es que un esfuerzo exitoso de "career education" se va a considerar, que las siguientes clases de política se establezcan y se pongan a operar:

1. Una política endosando "career education" como un medio a usarse para renfocar el sistema educativo

2. Una política endosando la necesidad de y el intento para utilizar el personal y los recursos físicos de la comunidad en general para aumentar la calidad y variedad de las oportunidades educativas para los estudiantes

3. Una política endosando el establecimiento y operación de un Consejo de Acción Comunal de "career education" con representación amplia de la comunidad, que pueda encargarse en parte, de hacer recomendaciones respecto a la política a la junta escolar (junta gobernante).

Estas tres políticas básicas proveerán un marco de referencia para aquellas decisiones políticas relativamente más pequeñas que se soliciten a los cuerpos educativos gobernantes. Como el renfoque del sistema educativo es la meta básica del sistema educativo, es esencial que los miembros de las juntas educativas gobernantes entiendan y apoyen la necesidad de estas políticas.

Los administradores educativos y los supervisores representan la tercera serie crucial de "actores" en el tratamiento de "career education." Estas personas proveen el liderato profesional y las decisiones administrativas que permiten y estimulan para que "career education" se lleve a cabo. Aunque muchas de sus decisiones tengan que ser aprobadas por cuerpos educativos gobernantes, la responsabilidad profesional de hacer y defender estas decisiones descansa en el personal administrativo y de supervisión. Si un "tratamiento de career education" está presente, tendrán que hacerse las siguientes provisiones:

1. Tiempo para educación en servicio de personal educativo en "career education"

2. Una plaza de coordinadora de "career education" a nivel de sistema escolar (de K-12) y el nombramiento de una persona cualificada

3. Arreglos para que los estudiantes obtengan un crédito electivo edu-

cativo por varios tipos de experiencias de observación y exploración que se lleven a cabo fuera del ambiente escolar tales como (a) crédito por experiencias de trabajo (remunerado o no remunerado) y (b) crédito por participación an experiencias de observación y exploración auspiciadas por grupos comunales

4. Arreglos para que los estudiantes hagan uso máximo de los ofrecimientos educativos de la institución con el propósito de exploración vocacional incluyendo, por ejemplo, medios por los cuales los estudiantes de escuela secundaria que vayan para colegio puedan usar los ofrecimientos de instrucción vocacional como experiencias de exploración en "career education"

5. Liderato profesional que apoye y estimule "career education" como medio para renfocar el sistema educativo, si es aprobado como una política oficial de la Junta.

El personal de consejería y orientación (incluyendo profesionales y personas propulsoras) deben poseer gran potencial para ser "actores" claves en "career education." Queda por verse, si optan o no por hacerlo. Si no hacen, deben realizar funciones tales como:

1. Ayudar a miembros de la facultad de maestros a entender y utilizar el proceso de desarrollo vocacional como base para intercalar los conceptos y contenido de "career education" en el proceso enseñanza-aprendizaje

2. Desarrollar y utilizar los métodos y procedimientos de educación experimental para ayudar a los estudiantes a desarrollar un aumento en observación, entendimiento propio y entendimiento de oportunidades educativas ocupacionales

3. Coordinar actividades de "career education" a nivel de edificio escolar en un patrón de alcance y secuencia consistente con los principios básicos de desarrollo vocacional

4. Desarrollar y mantener contacto operacional con miembros del comercio, organizaciones laborales, la industria, la comunidad profesional, para que sirvan como recursos de "career education" a nivel de edificio escolar

5. Ayudar a miembros de la facultad de maestros y a los padres con los problemas que ellos se enfrentan al proveer orientación vocacional a estudiantes

6. Proveer individualmente a estudiantes y en grupos pequeños de trabajo, orientación vocacional y consejería

7. Ayudar a los estudiantes en el proceso de ubicación, incluyendo la ubicación en el trabajo y la ubicación en las instituciones de educación postsecundaria que en parte, están dedicadas a la educación como preparación para el trabajo

8. Desarrollar y promover una variedad de acciones y esfuerzos educativos y comunales encaminados a reducir estereotipos por raza, sexo, condiciones de impedimentos físicos-mentales que impidan la libertad plena de selección ocupacional para toda persona.

Es obvio que los consejeros, al igual que otros educadores profesionales, requerirán bastante educación en servicio antes de prepararse a desempeñar adecuadamente cada uno de estos roles. Es igualmente obvio que el rol del consejero en "career education" pueda ser visto apropiadamente como una parte del amplio margen de roles y funciones que se demandan actualmente del consejero profesional. Finalmente, es eminentemente obvio que muchos consejeros no se encuentran profesionalmente compatibles con sus propios valores o bagaje para participar de lleno en "career education." Como cualquier otra persona profesional, "career education" debe verse como representando la oportunidad, no una obligación, para el consejero profesional.

Los miembros del comercio, organizaciones laborales, industria, profesionales, comunidad gubernamental son también "actores" claves en cualquier "tratamiento de career education" bona fide. Hasta que no estén envueltos, de modo, el "tratamiento" por sí mismo puede ser considerado como "career education." Su participación activa y su ayuda es necesaria en las siguientes formas:

1. sirviendo como personas recursos en el salón de clases para ayudar a estudiantes y maestros a entender y a apreciar las implicaciones ocupacionales en la asignatura

2. proveyendo recursos para excursiones que lleven a cabo estudiantes y/o educadores con el propósito de ayudarles a considerar el mundo del empleo remunerado

3. sirviendo como personas recursos en el salón de clases y en los esfuerzos de educación en servicio para ayudar a estudiantes y a miembros de la facultad de maestros a entender las operaciones y la naturaleza básica del sistema de libre empresa, educación en economía y el rol y funciones de organizaciones laborales en la sociedad americana

4. proveyendo recursos para oportunidades de experiencias de trabajo para los estudiantes, remunerado o no remunerado, cuyo propósito primario es exploración vocacional

5. sirviendo como miembros de un "consejo de acción comunal" en "career education" cuyo propósito es básicamente desarrollar y recomendar política para "career education" a varios segmentos de la comunidad (incluido, pero no limitado al sistema forma de educación)

6. sirviendo como participantes activos en los esfuerzos de ubicación del sistema educativo (incluyendo ubicación en empleos a tiempo parcial y tiempo completo)

7. diseñando e implantando medios de envolver empleados del comercio, la industria, organizaciones laborales, profesionales y comunidad gubernamental en actividades de "career education" diseñadas a contribuir al desarrollo vocacional de tales empleados.

No hay absolutamente un medio para que el esfuerzo de "career education" tenga éxito, si la comunidad comercial, laboral, industrial, profesional y la comunidad gubernamental no está envuelta activamente. Si los esfuerzos de "career education" tienen éxito, esta parte de la comunidad general podrá ciertamente compartir parte del crédito.

Las organizaciones comunales existentes que tienen metas de educación-trabajo pueden también ser consideradas como "actores" claves en cualquier "tratamiento" comprensivo de career education." Se incluyen organizaciones como a) clubes locales de servicio (Rotarios, Kiwanis, Leones, etc.), b) Estutismo, Estados Unidos de America, c) Niñas Escuchas de Estados Unidos de América, d) Legión Americana, e) Consejo Local de Iglesias, f) Consejo de Clubes de Mujeres de Negocios y Profesionales, g) Alianza Nacional de Comerciantes y h) Cámara Local de Comercio. Los roles primarios para ser desempeñados por estas organizaciones incluyen:

1. Estudiar y tomar medidas para el envolvimiento y participación máxima de un número de jóvenes de edad escolar en las actividades de su organización

2. Estudiar y tomar medidas en las cuales sus actividades y esfuerzos programáticos puedan ajustarse en el esfuerzo total de "career education," en vez de operar independientemente de o en competencia con ese esfuerzo

3. Estudiar y tomar medidas de formas en las cuales todos los recursos de la comunidad puedan ser utilizados y compartidos por todas estas organizaciones en tal forma que provean beneficios máximos para la juventud y el uso eficiente de los recursos comunales

4. Estudiar y tomar medidas en tal forma que los esfuerzos de cada una de estas organizaciones comunales puedan ser recursos suplementarios más que competitivos para el uso de los estudiantes en observación vocacional y actividades de exploración ocupacional
5. Servir como miembros del "consejo de acción comunal" en "career education."

Los padres en los niveles elementales-secundarios están entre los "actores" más cruciales en un "tratamiento" comprensivo de career education." Entre los muchos roles que estas personas pueden desempenear para aumentar la efectividad de "career education," las siguientes son consideradas las más cruciales:

1. Ayudar a los hijos a entender la naturaleza y el significado social positivo del trabajo realizado por padres (incluyendo trabajo remunerado)

2. Proveer oportunidades, dentro de la estructura de hogar-familia a sus hijos para experiencia de trabajo como miembro de la familia, de manera que ayuden al niño a entender su propia valía y sus propias contribuciones al bienestar de la familia como unidad social

3. Ayudar a sus hijos a involucrarse en experiencias de observación y exploraciones ocupacionales como parte de las actividades de la familia

4. Ayudar a sus hijos a pensar acerca de y discutir decisiones vocacionales, incluyendo decisiones relacionadas con selecciones educativas y ocupacionales

5. Ayudar a sus hijos a entender y apreciar las implicaciones vocacionales de la asignatura representada por las asignaciones que se han dado

6. Ayudar a sus hijos a descubrir y utilizar medios de hacer un uso adecuado del tiempo libre

7. Ayudar a sus hijos a pensar y reflexionar sobre los valores del trabajo como parte de su sistema de valores personales

8. Ayudar a sus hijos a desarrollar actitudes dirigidas a eliminar barreras con respecto a raza, sexo o impedimentos físicos-mentales que restringen la completa libertad de selección educativa y ocupacional para todas las personas.

Hasta tanto los padres no se envuelvan en actividades como éstas, hay duda de que los esfuerzos del sistema de educación formal—no importa cuán intensivos o comprensivos puedan ser, estén disponibles para impedir lo que en muchas estructuras actuales de hogar-familia son fuerzas negativas trabajando en contra de las metas y objetivos de "career education."

Finalmente, el coordinador de "career education," como "actor" clave en el tratamiento de "career education," es un tema que requiere discusión. Como se anotó inicialmente en este documento, es recomendable que a nivel K-12 se creen plazas de "coordinador de career education" en el distrito escolar (o comunidad), pero no a nivel escuela. Las personas, que desempeñen este rol, deben desempeñar como mínimo las siguientes responsabilidades:

1. Mantenerse conocedor con respecto a literatura de "career education" y con las tendencias nacionales-estatales en el área

2. Proveer liderato al sistema completo al compartir la experiencia para promover la aplicación de "career education" en el proceso enseñanza-aprendizaje

3. Proveer liderato al sistema al compartir la experiencia para y promover tipos de actividades y acciones de "career education" con otros "actores" de "career education" identificados en la sección

4. Coordinar y fortalecer el concepto de colaboración en "career education" a través de esfuerzos conscientes y encaminados a ayudar y fortalecer a que trabajen juntos varios tipos de "actores" de "career education"

5. Comunicar los conceptos y filosofía de "career education" a todos los "actores" de "career education" y al público en general

6. Formular y llevar a cabo un plan sistemático para la implementación de "career education" en la comunidad sobre una base sistemática y ordenada

7. Trabajar de cerca con el Consejo de Acción en "career education" en

desarrollar y ganar la aceptación de la comunidad para una visión conceptual de "career education" consistente con las necesidades y naturaleza de la comunidad

8. Proveer experiencias y liderato para llevar a cabo e informar los resultados de los esfuerzos continuados del sistema estatal para evaluar la efectividad de "career education."

Si "career education" ha de ser evaluado, se espera que aquellos que realicen dichas evaluaciones hagan claro, hasta donde y los medios los dispongan, de cómo los 53 roles y funciones bosquejados para las ocho clases de "actores" claves en "career education," están operando en su sitio. Si los 53 roles y funciones se han realizado efectivamente, no tendremos problemas al aplicar el criterio evaluativo que se discutirá en la próxima sección en cuanto al "tratamiento" de "career education." Si algunos o la mayor parte de estos 53 roles y funciones no se han realizado bien, entonces podrá cuestionarse, si lo que se ha evaluado o no, puede identificarse con certeza como "career education."

Evaluación de "Career Education"

"Career Education," como muchas actividades educativas, puede ser evaluado señalando: a) hasta dónde existe un verdadero "tratamiento," (b) la adecuacidad de métodos y procesos utilizados al llevar a cabo el "tratamiento" y/o (c) los resultados obtenidos como resultado de la aplicación del "tratamiento." De estos tres señalamientos, el "tratamiento" de resultados-orientados, expresado en términos de consecuencias, tiene esencialmente alta prioridad. Los otros dos pueden ser considerados de importancia secundaria. En un sentido, se convierten en cosas a cotejarse cuando se busca explicación con referencia a los esfuerzos particulares de la evaluación.

El documento de política educativa de la Oficina de Educación de los Estados Unidos de América, Una introducción a "Career Education" (1974) contiene las siguientes aseveraciones sobre evaluación:

"Es importante observar que estas metas de aprendizaje intenten aplicarse a personas que dejan el sistema formal educativo por el mundo del trabajo. No se intentan aplicar cuando la persona deja una escuela en particular. Estas metas son aplicables para algunas personas cuando dejan la escuela secundaria. Para otros, cuando han dejado programas educativos ocupacionales posgraduado de escuela superior. Estas metas, para otros, no necesitan ser aplicadas en su totalidad hasta que dejan el ambiente universitario o colegial. La aplicabilidad de estas metas logradas

por el estudiante pueden variar de individuo en individuo como de un nivel educativo a otro. Esto es consistente con la naturaleza de desarrollo y el supuesto básico de las diferencias individuales inherentes en el concepto de 'career education.' "

Desde 1974 varios esfuerzos han sido realizados para refinar y revisar las "consecuencias en el aprendiz" para "career education." Los aspectos a continuación representan el último intento para aplicar a la medición en forma explícita y susceptible los resultados básicos para el aprendiz que un "tratamiento" de "career education" bona fide debe estar dispuesto a producir.

"Career education" busca producir individuos que cuando dejen la escuela (a cualquier edad o nivel) estén:

1. calificados en las destrezas básicas académicas requeridas para la adaptabilidad en nuestra sociedad de un cambio rápido

2. equipados con buenos hábitos de trabajo

3. equipados con una serie de valores personales significativos que despierte en ellos el deseo de trabajar

4. equipados con destrezas en la toma de decisiones, destrezas para buscar empleo y destrezas para obtenerlo

5. equipados con un grado suficiente de entendimiento propio y entendimiento de las oportunidades educativas-vocacionales para tomar decisiones vocacionales sanas

6. conscientes de los medios disponibles a ellos para una educación continuada y recurrente

7. buscar activamente la ubicación en una ocupación remunerada en una educación futura o en una vocación de acuerdo con sus decisiones vocacionales presentes

8. buscar activamente para encontrar significado y significación al uso productivo del tiempo libre a través del trabajo

9. conscientes de los medios disponibles para beneficio propio, para cambiar opciones ocupacionales, de acuerdo a las fuerzas sociales y personales que obstaculizan las alternativas vocacionales.

Quedan problemas de gran magnitud con respecto a obtener instrumentos para señalar necesidades que se pueden utilizar para medir más allá de haber logrado los nueve resultados del aprendizaje. Esto no niega, en forma alguna, la importancia de cada uno.

Observaciones finales

Este documento ha intentado presentar, mayormente en forma de bosquejo, la naturaleza básica del esfuerzo de "career education" como lo ve al presente la Oficina de "Career Education." Aquellos, que desen estudiar detalladamente uno o más de los temas discutidos, pueden encontrar algunas de las publicaciones mas recientes de la Oficina de Educación de los Estados Unidos de América que se enumeren en la bibliografía y que les pueden ayudar.

No se pretende que el punto de vista expresado aquí sea uno en que los conceptos y practicantes en "career education" deben estar de acuerdo. Al mismo tiempo, este punto de vista representa la aproximación más cercana al consenso nacional que la Oficina de "Career Education" está dispuesta a descubrir. En este sentido, puede servir como punto de referencia para que aquellos individuos interesados en/o envueltos en "Career education" puedan comparar con sus propios puntos de vista. Como mínimo, debe servir como medio para aquellos, cuyos puntos de vista difieran profundamente con los aquí expresados, para que tengan contestaciones válidas.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

1. Baherman, Robert D. *"Career Education and Basic Academic Achievement: A Descriptive Analysis of the Research."* Washington, D.C.: U.S. Office of Education. May 1977.

2. Chenault, Joann. *"Career Education and Human Services."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1975.

3. Chenault, Joann y William Mermis. *"The Professional Education of Human Services Personnel."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1976.

4. Enderlein, Thomas. *"A Review of Career Education Evaluation Studies."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1976.

5. Evans, Rupert N. *"Career Education and Vocational Education: Similarities and Contrasts."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1975.

6. Herr, Edwin L. *"The Emerging History of Career Education: A Summary View."* Washington, D.C.: National Advisory Council for Career Education. 1976.

7. ––– *"Research in Career Education: The State of the Art."* Unpublished paper prepared for the ERIC Clearinghouse on Career Education. Columbus, Ohio: Center for Vocational Education, the Ohio State University. 1977.

8. Herr, Edwin L. y Stanley H. Cramer. *"Conditions in Education Calling for Reform: An Analysis."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1976.

9. Hoyt, Kenneth B. *"Application of the Concept of Career Education to Higher Education: An Idealistic Model."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1976.

10. ––– *"Career Education and the Business-Labor-Industry Community."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1976.

11. ––– *"Career Education Implications for Counselors."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1977.

12. Hoyt, Kenneth B. *"Career Education for Special Populations."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1976.

13. --- *"Community Resources for Career Education."* Monographs on Career Education. Washington, D.C. U.S. Office of Education. 1976.

14. --- *"K-12 Classroom Teachers in Career Education: The Beautiful People."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1976.

15. --- *"Perspectives on the Problem of Evaluation of Career Education."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1976.

16. --- *"Refining the Career Education Concept."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1976.

17. --- *"Refining the Career Education Concept: Part II."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1977.

18. --- *"Relationships Between Career Education and Vocational Education."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1976.

19. --- *"The School Counselor and Career Education."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1976.

20. --- *"Teachers and Career Education."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1976.

21. Marland, Sidney P., Jr. *"Career Education Update."* Washington, D.C.: National Advisory Council for Career Education. November 1976.

22. McLaughlin, Donald H. *"Career Education in the Public Schools 1974-75: A National Survey."* Prepared for the U.S. Office of Education. Palo Alto, California: American Institutes for Research. May 1976.

23. National Advisory Council for Career Education. *"The Efficacy of Career Education."* Washington, D.C.: NACCE. 1976.

24. --- *"Interim Report with Recommendations for Legislation."* Washington, D.C.: NACCE. November 1975.

25. --- *"1976 Interim Report of the National Advisory Council for Career Education."* Washington, D.C.: NACCE. November 1976.

26. --- *"Next Steps in Career Education."* Washington, D.C.: NACCE. November 1976.

27. New Educational Directions, Inc. *"What Does Career Education Do for Kids?" "A Synthesis of 1975-76 Evaluation Results."* Prepared under a grant from the U.S. Office of Education. Crawfordsville, Indiana: New Educational Directions. June 1977.

28. Olson, Paul A. *"The Liberal Arts and Career Education: A Look at the Past and the Future."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1975.

29. O'Toole, James. *"The Reserve Army of the Underemployed."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1975.

30. Smith, Keith E. *"A Summary of Commissioned Papers Prepared for the National Advisory Council for Career Education."* Washington, D.C.: NACCE. 1976.

31. Super, Donald E. *"Career Education and the Meanings of Work."* Monographs on Career Education. Washington, D.C.: U.S. Office of Education. 1976.

U.S. GOVERNMENT PRINTING OFFICE: 1980 O— 289-181